PhD ÉRTEKEZÉS

dr. Szekeres Bernadett

Miskolc

2018

MISKOLCI EGYETEM
ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR
DEÁK FERENC ÁLLAM- ÉS JOGTUDOMÁNYI
DOKTORI ISKOLA

dr. Szekeres Bernadett

Munkajogon innen – munkaviszonyon túl

A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme

(PhD értekezés)

Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

A doktori iskola vezetője:	Prof. Dr. Bragyova András
A doktori program címe:	A magyar állam- és jogrendszer, jogtudomány továbbfejlesztése, különös tekintettel az európai jogfejlődési tendenciákra
A doktori alprogram címe:	A munkavégzők dogmatikája a változó munkajogi szabályok rendszerében
Tudományos vezető:	Dr. Jakab Nóra

A kézirat lezárásának dátuma: 2018. augusztus 21.

Miskolc

2018

Témavezetői ajánlás

dr. Szekeres Bernadett
Munkajogon innen – munkaviszonyon túl

A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme

című

PhD-értekezéséhez

Szekeres Bernadett a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy, vagy a gazdaságilag függő önfoglalkoztató munkajogi védelmének dogmatikai kérdéseivel foglalkozik. Mivel a 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről Tervezete tartalmazta a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmát, és meghatározta az alkalmazandó munkajogi jogkövetkezményeket, joggal merült fel benne a kérdés, hogy vajon helyesen kívánta-e szabályozni a kérdést a magyar jogalkotó.

Szekeres Bernadett megfogalmaz egy alapproblémát, egy alapkérdést, és ennek megválaszolására hipotéziseket állít fel. Pontosan tudja, hogy mit és milyen mélységben kíván kutatni annak érdekében, hogy téziseit a kutatás végén megfogalmazza. Kutatásai során széleskörű német szakirodalmat használt fel, tekinettel arra, hogy a német jogban a hármas modell került kialakításra, s a német szabályozás vizsgálata példaként szolgálhat a magyar jogalkotó számára.

A kutatást egy elméleti alapvetéssel kezdi. A gazdaságilag függő önfoglalkoztató munkajogi védelme kapcsán alapvető jelentőségű, hogy leszögezze, mit tekint a szakirodalom alapján munkajogi védelemnek. Azt a szociális jogi védelemből vezeti le, megragadva a védelem tág, majd a szűk kontextusát. Ezt követően a dolgozat aktualitását támasztja alá a probléma kialakulásáról szóló fejezetben, rámutatva a fogalmi zűrzavarra, amely az önfoglalkoztatás körében tapsztalható. A probléma kezelése kapcsán fontos a munkajogi védelem kiterjesztésével foglalkozni, amely a dolgozat címe alapján a munkaviszonyon túli jogviszonyokra munkajogon innen található eszközök alkalmazását jelenti, mint például szabadság, végkielégítés, felmondás. Mindennek eredője a munkavégző kiszolgáltatottsága.

Ezt követően részletesen elemzi a német jogkövetkezmények rendszerét, majd a Tervezetből kiindulva a magyar jogkövetkezmények dilemmáit mutatja be. Véleményem szerint ezen részben írtakra a magyar jogalkotónak a státusz védelme során kiemelt figyelmet kell majd szentelnie. Nagyon érdekes a dolgozat azon része,

amely a magyar bírói gyakorlatot vizsgálja a jogviszonyok osztályozása szempontjából. Mint a Kúria gyakornoka, jelenleg főtanácsadója közvetlenül hozzáfért esetekhez, amelyből a magyar bíróságok joggyakorlatára tudott következtetéseket megfogalmazni.

A disszertáció témája több szempontból nehéz. Először is az önfoglalkoztatás tisztázatlan fogalma Szekeres Bernadettet is arra késztetni, hogy állást foglaljon, mely munkavégzői réteg munkajogi védelmének kiterjesztéséről kíván beszélni. Ugyanis a munkavégzők jogviszonyaiban megrendelésről megrendelésre és megbízásról megbízásra változnak a munkavégzés jellemzői, a kiszolgáltatottság foka. Fontos tényező, hogy a munkavégző a munkáltató telepehelyén vagy azon kívül végez munkát, hiszen a gazdaságilag függő önfoglalkoztató esetében a személyi függőség hiánya miatt több jogkövetkezmény alkalmazása problémás, így például a munkavédelmi előírások, kollektív munkavédelem, felelősségi szabályok érvényre juttatása. Többféle álláspont létezik, amelyek között állást foglal és keresi a megoldást, tudván, hogy a munkajogi védelem kiterjesztése nem megoldás minden munkavégző problémájának megoldására.

Másodszor, a német jogkövetkezmények kitűnő támpontot adnak a számára és így a magyar jogalkotó számára is, azonban azok szolgai átvétele nem lehetséges. A megoldások értékelése koncepcionális és elmélyült gondolokodást kíván meg a jelölttől, amelyet nagyszerűen visz véghez.

Szekeres Bernadett megállapítja, hogy *egy konkrét irányvonal sem formálódott ki, amely mentén a magyar jogalkotónak feltétlenül haladnia kellene,* éppen ezért tisztázza a kutatás végén, hogy a magyar jogalkotó merre és hogyan tartson.

A dolgozat mögött rengeteg munkaóra, elkötelezett szív áll. Logikus gondolkodású fiatal kutató értelmezéseit olvashatjuk egy napjainkban sokat elemzett téma kapcsán, amelyhez új szemléletet ad a német szakirodalom feldolgozásával és annak alkalmazhatósága kapcsán a magyar jogalkotó számára.

Miskolc, 2018. május. 15.

Dr. Jakab Nóra
témavezető

Tartalom

Témavezetői ajánlás 1

Tartalom 3

I Bevezetés 9

I.1 A dolgozat céljai, módszertana, alapkérdése 10

I.2 A védelem tág kontextusa – a szociális jogok jelentősége 13

I.2.1 A szociális jog, a szociális biztonság és a munkajogi védelem kapcsolata az Európai Unióban 13

I.2.2 A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi védelmének alapjogi, szociális jogi vetülete Magyarországon 16

I.3 A szűk kontextus - a munkajogi védelem 19

I.4 A dolgozat hipotézisei, tartalmi pillérei 24

II Fókuszban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek problematikája 29

II.1 A probléma kialakulása 29

II.2 A változások eredménye: a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás – elméleti és gyakorlati szempontok szerint 37

II.2.1 A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás megjelenése – statisztikai adatok 37

II.2.2 A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás – elméleti szempontok 42

II.3 A válaszreakció- a szabályozás rövid áttekintése az egyes tagállamokban 44

II.4 Fogalmi zűrzavar 52

II.4.1 Az önfoglalkoztató 52

II.4.1.1 Önfoglalkoztatók az uniós megközelítésben – elméleti és gyakorlati szempontok 57

II.4.2 Az új státusz – a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás 65

II.4.3 Összegzés 79

III A munkajogi védelem kiterjesztése? 82

III.1 A munkajogi védelem és az Európai Unió 86

III.1.1 A jogforrások személyi hatálya - mennyiben vonatkoznak a nemzeti munkajogokra hatást gyakorló jogforrások a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre? 89

III.1.1.1 A munkavállaló fogalom az uniós elsődleges jogforrásokban és a kapcsolódó ítéletekben, másodlagos jogforrásokban 91

III.1.1.2 A másodlagos jogforrások és kapcsolódó esetek 100

III.1.2 A Szociális Jogok Európai Pillére 109

III.1.2.1 A pillér tág kontextusa – az európai szociális modell 110

III.1.2.2 A Szociális Jogok Európai Pillére 111

III.1.3 Az uniós megközelítést záró gondolatok 120

III.2 A munkajogi védelem kiterjesztésének szükségessége – magyar vonatkozások 124

III.2.1 Gondolatok a magyar polgári jogi védelem és a gazdaságilag függő munkavégzők kapcsolatáról 126

III.2.2 A változó munkavégzési viszonyok megjelenése és megítélése a bírói gyakorlatban 135

III.2.2.1 Kutatásmódszertan, számadatok 136

III.2.2.1 Az egyes esetekben megjelenő problémák 138

a. A jogviszony minősítése 138

b. A munkaügyi ellenőrzés kulcsfontosságú szerepe 148

c. A kényszervállalkozások megjelenése az ítélkezési gyakorlatban. 151

III.2.3 Összegzés 159

IV A német példa és a magyar megoldáskeresés 162

IV.1 A német munkavállalóhoz hasonló jogállású személy 162

IV.1.1 Bevezető 162

IV.1.1.1 A német „bináris” modell: *a* munkavállaló és az önálló munkavégző 169

a. A munkavállaló munkajogi fogalma 172

i. A jogalkalmazás által vizsgált kritériumok a munkavállalói jogállásra vonatkozóan 173

ii. A munkavállaló fogalma a német Polgári Törvénykönyv 611a. §-a alapján 175

b. Az önálló munkavégző munkajogi jelentése 177

IV.1.1.2 Fogalmi sokszínűség *a német irodalomban* 181

IV.1.2 A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma 183

IV.1.2.1 A munkavállalóhoz hasonló jogállás általános fogalma 185

IV.1.2.2 A kollektív szerződésről szóló törvényben megadott fogalom .. 186

IV.1.2.3 A munkaügyi bíráskodásról szóló törvény 5. § (1) bekezdés 2. mondata szerinti fogalom 196

IV.1.2.4 A munkavédelmi törvény szabályai 198

IV.1.2.5 A szabadságról szóló szövetségi törvényben meghatározott fogalom 199

IV.1.2.6 A fogalom a foglalkoztatottak védelméről szóló törvény 1. § (2) bekezdés 1. pontja alapján és az egyenlő bánásmódról szóló törvény alapján 202

IV.1.2.7 A fogalom az ápolási időről szóló törvény alapján 203

IV.1.2.8 A fiatal munkavégzők védelméről szóló törvény 1. § (1) bekezdése 204

IV.1.2.9 Az egyik tipikus ide tartozó hivatás: a munkavállalóhoz hasonló jogállású kereskedelmi ügynökök 204

a. A Kereskedelmi Törvénykönyv 92a § szabályai 205

b. A munkaügyi bíráskodásról szóló törvény 5. § (3) bekezdése 206

IV.1.2.10 Munkavállalóhoz hasonló jogállás a bedolgozói munka területén 207

IV.1.2.11 Záró gondolatok, a fogalmak összevetése, a német fogalmi megoldás értékelése 211

IV.1.3 A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszának munkajogi jogkövetkezményei 220

IV.1.3.1 A kollektív szerződésről szóló törvény 225

IV.1.3.2 A munkaügyi bíróságról szóló törvény 229

IV.1.3.3 A munkavédelemről szóló törvény 230

IV.1.3.4 A szabadságról szóló szövetségi törvény 231

IV.1.3.5 Az egyenlő bánásmódról szóló törvény 235

IV.1.3.6 Az ápolási időről szóló törvény 235

IV.1.3.7 Fiatal munkavégzők védelméről szóló törvény 1. § (1) bekezdése 236

IV.1.3.8 A bedolgozóról szóló törvény és a csak bedolgozókra vonatkozó nevesített jogkövetkezmények 237

IV.1.3.9 Külön rendelkezések a kereskedelmi ügynökökre 239

IV.1.3.10 További lehetséges védelmi eszközök- vita a német szakértők között 240

a. A felelősségi szabályok 244

i. Érvek a speciális felelősség-korlátozás ellen 246

ii. Érvek a speciális felelősség-korlátozás mellett 248

iii. A felelősségkorlátozás megalapozottsága, megoldási javaslatok 250

iv. A meglévő lehetőség: a felelősség szerződéses alakítása 252

v. A vitában született legújabb ítélet 253

IV.1.3.11 Záró gondolatok 255

IV.1.4 A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszának megjelenése a német jogalkalmazásban 259

i. Történeti áttekintés 259

ii. A jogalkalmazói szervek dogmatikai megközelítése 261

iii. A státuszperek 261

iv. A jogalkalmazás által kialakított kritériumok 263

v. Összegzés 267
IV.1.5 A német megoldás összegzése 269
IV.2 A magyar megoldáskeresés 274
IV.2.1 A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás a magyar munkajog tükrében 277
IV.2.2 A jelenlegi magyar szabályozás kritikája 280
IV.2.3 Ami a 2012. évi Munka Törvénykönyvéből kimaradt: a magyar ötlet vizsgálata 281
IV.2.3.1 A fogalom elemzése 284
IV.2.3.2 A jogkövetkezmények 290
a. A kárfelelősség rendszere 291
b. A szabadságra vonatkozó szabályok 297
c. A felmondási védelem 300
d. Végkielégítés 306
e. A kötelező legkisebb munkabér szabályai 309
f. Anyagi jogi jogkövetkezmények - záró gondolatok 312
IV.2.3.3 Eljárásjogi jogkövetkezmény? 313
IV.2.4 A tervezet értékelése, záró gondolatok 316
V A német és magyar szakértők megoldási javaslatai 323
V.1 Német álláspontok a bináris modell mellett 325
V.1.1 Wank koncepciója a bináris modell átalakítására 328
V.1.2 Reinhardt köztes koncepciója 334
V.2 Német javaslatok a hármas modell mellett 338
V.3. Magyar szakértők javaslatai 341
V.4 Összefoglalás 351
VI Összegzés 358
Összefoglalás 373
Abstract 376

Jogszabályjegyzék 379

Bírósági határozatok jegyzéke 380

Irodalomjegyzék 383

A témakörhöz kapcsolódó saját közlemények listája: 400

Szerzőségi nyilatkozat 402

I Bevezetés

A vizsgálatom alapvetően a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkajogi védelme körül forog. Szükség van a munkavállalóhoz hasonló jogállású munkát vállalók kategóriájának tisztázására. Ennek oka, hogy a globális értelemben is vehető munkajognak a legutóbbi időkben bekövetkező egyik lényeges változását testesíti meg e jogállás, hiszen meghatározott munkajogi intézmények hatályát kiterjesztették ezen munkavégzőkre is.[1] Ezt a magyar jogalkotó eddig általános hatállyal nem valósította meg. A kutatás során emiatt a kiindulópontom az volt, hogy alapvetően meddig terjedhet ki a munkavégzői védelem? A munkavállalóig, vagy azon túl is értékelhető? E kérdéseket azért tehetjük fel, mert a magyar jogalkotó döntés előtt áll. A munkajogi védelmet Magyarországon eddig alapvetően a munkaviszonyban állók számára garantálta a jogalkotó. A munkaviszonyt, a munkavállalói státuszt meghatározott elemek mentén kerítették el a többi munkavégzési formától. Ezen szigorú elhatárolás mára vesztett indokoltságából, köszönhetően a kialakult új munkavégzési struktúráknak. A munkajog következő megoldandó problematikájának tartja Kiss az új foglalkoztatási módszerek integrálását, a világ foglalkoztatáspolitikája átrendeződésének kezelését,[2] amely a magyar jogalkotó számára is feladatot képez. Több kutatási kérdés is felmerülhet ezzel kapcsolatban, amelyeket az egyes fejezetek járnak körbe.

A gazdasági és társadalmi változások tehát új munkavégzési megoldásokat indukáltak, amelyek a különböző foglalkoztatási formák kialakulásában öltöttek testet. E formák egy jelentős részét képezi a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek problémaköre, amely nem csak hazánkban, hanem világszerte az egyik legfontosabb foglalkoztatáspolitikai probléma. A jogtudomány számára ez a vita nem öncélú, mivel a legfőbb problémát az így munkát végzők számára a munkajogi jogkövetkezmények hiánya okozza, amelynek megoldásához dogmatikai kérdéseket is meg kell válaszolni. Az önálló munkavégzők egyre több esetben kerülnek munkavállalóhoz hasonló, gazdasági önállótlansággal jellemzett

[1] KISS, György (2010): *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Justis Bt., Pécs, 248.
[2] KISS, György (2010): 236.

helyzetbe, amelyet a magyar bírói gyakorlat is észlel: egyre több az olyan vállalkozó, megbízott, aki jogviszonyának munkaviszonnyá minősítését kéri, és a vizsgálat során fény derül arra, hogy a jogviszonya a polgári jogi jogviszony vonásait és a munkaviszony vonásait is magán hordja. Tekintettel arra, hogy a jogviszonyban nem elegendő mértékű a személyi függőség ahhoz, hogy a munkavállalói státusz megállapítását megalapozza, a mai hatályos magyar jogrendszer megfosztja – kis kivételtől eltekintve, például a tartós közvetítők speciális helyzete – az önállónak mondott munkavégzőt mindenféle munkajogi jellegű védelemtől. A munkavállalóhoz hasonlóság miatt elvárható lenne a nem teljesen önálló munkavégzők számára indokolt mértékű munkajogi védelem kiterjesztése. Újabb kérdést állít elénk e helyzet: hogyan lehet kiterjeszteni a munkajogi védelmet? Annak mely elemei alkalmasak a kiterjesztésre? Ezen válaszokon való elmélkedés keretében megvizsgálom a német megoldást és a magyar jogalkotó egyetlen általános válaszreakcióját. Az Európai Unió tagjaként nem feledkezhetünk meg a munkajogi jogalkotásra is hatást gyakorló uniós eredményekről, jogforrásokról, dokumentumokról, célkitűzésekről, hiszen például a szociális jogok uniós megítélése közvetlenül is hatást gyakorol a hazai jogalkotásra.[3]

I.1 A dolgozat céljai, módszertana, alapkérdése

A kutatásom kiindulópontja az, hogy van egy munkavégzői réteg, amely nem rendelkezik munkajogi védelemmel, de igényli azt. A dolgozat célja e kibontakozóban lévő foglalkoztatáspolitikai probléma különböző területeinek vizsgálata, alapvetően munkajogi nézőpontból. A téma megkíván adójogi, szociális jogi, illetve egyéb nézőpontokból történő vizsgálatot is, azonban a kutatás nem mindegyik részterületet felületesen, hanem a munkajogi aspektus egyes kérdéseinek részletes bemutatását tűzte ki célul. A német szakirodalomban is nagyon gyakori, hogy a jelenség kizárólag munkajogi aspektusát járják körbe monográfiai szinten, így például Pottschmidt is munkajogi aspektussal foglalkozik, holott tudja, hogy több különböző aspektusa van.[4] A kérdést, hogy miért szükséges e témával minél több aspektusból foglalkozni, a második fejezetben felsorolt érvek és tények, számadatok megválaszolják. Mivel még

[3] RAB, Henriett (2010): *A nyugdíjbiztosítási ellátások fenntarthatóságának jogi garanciái*. Doktori Értekezés, Miskolc, 330.
[4] POTTSCHMIDT, Daniela: *Arbeitnehmerähnliche Personen in Europa*. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2006, 45.

tökéletes megoldás egy tagállamban sem született, így például a német kiforrott megoldást is érik kritikák, sőt, bizonyos tagállamok, mint a magyar, még nem hozott döntést a szabályozás mikéntjére vonatkozóan, ezért a kérdés minden uniós tagállam számára kiemelkedő jelentőségű, s ezért annak lehető legtöbb aspektusát érdemes megvizsgálni.

A dolgozattal elérni kívánt átfogó szándék pedig az, hogy egyrészt ösztönözzem a szakértőket és a jogalkotót a probléma szabályozásának megfontolására, bemutatva a magyar bírói gyakorlat nehézségeit és az uniós törekvéseket. További célom, hogy képet adjak arról, hogy a kiválasztott német jogrendszer miként rendezte a helyzetet, annak milyen gyengepontjai vannak, ezen felül elemezzem és értékeljem a korábbi magyar megoldási javaslatot, ezáltal törekedve arra, hogy a jövő gondolkodói közelebb kerüljenek a vizsgálatok eredményeivel, gondolataival az ideális (munkajogi) megoldás megtalálásához

A probléma vizsgálatának módszerei között többet sorolhatok. A probléma feltárása során a meglévő szakirodalmak feldolgozása hangsúlyos feladat. A változó munkavégzéssel, a gazdaságilag függő önfoglalkoztatással a magyar szakértők egy része elkezdett foglalkozni, amely forrásokat törekedtem minél komplexebben feldolgozni. A magyar munkajogtudományi szakirodalomban egy, a témával más aspektusból foglalkozó monográfia született Gyulavári Tamás tollából,[5] valamint több fontos cikket is sorolhatok többek között Kiss György, Prugberger Tamás, Jakab Nóra szerzőktől.[6] A probléma vizsgálata tehát már megkezdődött a magyar szakértők között, azonban a probléma összetettsége és több rétegűsége miatt e kutatást nem lehet lezártnak tekinteni. Meg kell ugyanis teremteni a megfelelő munkajogi környezetet a változás alanyai számára.[7] A probléma kutatói, köztük az én célom is az, hogy az egyes területek feldolgozásával bebizonyítsam, a probléma igenis létező és nagy horderejű jelenség. Ez a tanúságtétel elősegítheti a jogalkotás motivációját arra vonatkozóan, hogy lépéseket tegyen a szürke területek fénybe borítására. Ezt a feladatot nem csak a

[5] Gyulavári a dolgozatban is többször idézett „A szürke állomány" című művében más aspektusból vizsgálja e témát, illetve a probléma körében a munkaviszony fogalmi megközelítését is hangsúlyozva. Ezen monográfiához képest jelen értekezés más szemszögből vizsgálja a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást, több olyan témát is boncolgatva, amely szintén primer jellegű kutatást képez.

[6] A fontos cikkek szerzőinek listája itt nincs teljeskörűen felsorolva. A további fontos irodalmakat lásd az irodalomjegyzékben.

[7] Álláspontom egyezik Gyulavári gondolatával. GYULAVÁRI, Tamás (2010): A foglalkoztatási jogviszonyok magyar rendszere. *Jogtudományi Közlöny*, 2010/7-8, p. 336-350, 350.

meglévő szakirodalmak feldolgozása által szeretném teljesíteni, hanem egyrészt primer kutatással, másrészt nemzetközi jog-összehasonlítással. A primer kutatás egyrészt megjelenik a magyar Munka Törvénykönyve Tervezetében megjelent fogalmi kialakítás részletes vizsgálatában, másrészt a magyar bírói gyakorlat újító szemléletű vizsgálatában, harmadrészt a legfrissebb uniós dokumentumok bemutatásában, értékelésében. A nemzetközi vetületű kutatás főként a német jog megoldásának[8] részletes vizsgálatában ölt testet,[9] melynek célja egy kialakult, nem hibátlan, de bizonyos kérdésekben effektívnek és reformnak tekinthető megoldás szinte teljes bemutatása, valamint azok értelmezése. Emellett az Európai Unió legfrissebb, jelenleg uralkodó nézőpontjának bemutatását tűztem célul. Ennek során a korábbi, akár több tíz éves dokumentumok bemutatását nem éreztem szükségesnek, hiszen azt már széles körben feldolgozták, ehelyett a magyar szakértők által újdonságuk révén még nem összegzett jelentéseknek, kimutatásoknak, illetve a legfrissebb jelenséget, a Szociális Jogok Európai Pillérének vizsgálatát tettem meg. Ezt a kutatást azért éreztem ilyen formában szükségesnek, mivel a magyar jogalkotónak az uniós nézőponthoz, irányelvekhez, ajánlásokhoz kell felzárkóznia, amelyek megismerése és átültetése csak a legaktuálisabb, a jelen körülményeihez leginkább igazodó dokumentumok ismeretében lehetséges.

A változásokat, az atipikus foglalkoztatást több szempontból is megközelíthetjük, így például szociológiai nézőpontból, amely többek között azt vizsgálja, hogy az ily módon foglalkoztatottak milyen szempontok, kényszerek hatására kerültek az atipikus foglalkoztatás területére.[10] Más nézőpontot jelent a közpolitikai megközelítés, amely azt vizsgálja, hogy milyen mozgástere van a politikai vezetőknek, a kormányzatnak a munka világát illetően.[11] Jelen kutatás nem törekszik a nézőpontok teljes kimerítésére, hanem inkább egy szegmensen belül marad, a jogtudomány, azon belül is a munkajog

[8] Más szerzők is vizsgálják a német modellt, lásd például: ROMÁN, Róbert (2006): A magyar kényszervállalkozások problematikája és egy lehetséges német megoldás. *Magyar Jog*, 2006/7, 417-425.; RADNAY, József (2004): A látszólagos önállóság és a munkavégzési kapcsolatok jogszerű átalakítása. in: *Tanulmányok a munkajog jövőjéről,* Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2004, p. 133-142. Kiss György, Berke Gyula, Bankó Zoltán, Kovács Erika és Kajtár Edit ehhez kapcsolódó álláspontjait a következő tanulmány foglalja össze: PRUGBERGER, Tamás (lekt.) (2010): *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére. Tanulmány*. Pécs, 2010;
[9] A dán helyzetről lásd: PRUGBERGER, Tamás (lekt.) (2010): 32. oldaltól, a holland helyzetről ugyanitt 37. oldaltól, az osztrák rendszerről 42. oldaltól.
[10] FERENCZ, Jácint (2015): *Atipikus foglalkoztatási viszonyok.* Dialóg Campus Kiadó, Budapest, 12.
[11] FERENCZ, Jácint (2015): 12.

szemszögéből vizsgálja a változó munkavégzés, ezen belül a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás jelenségét.

A dolgozatom központi témája tehát a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás, amely egy olyan munkavégzői réteg, amely igényli a munkajogi védelmet, mégsem részesül benne. Ez a védelmi igény indokolja, hogy gondolkodjunk a réteg munkajogi védelmi lehetőségeiről. A kutatásra ösztönző, a dolgozat egészét meghatározó alapkérdésem az, hogy *kell-e, és ha igen, hogyan kell a magyar jogalkotásnak szabályoznia és munkajogi védelem alá vonnia a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást?*

De mit is jelent a védelem, mit értek e státusz védelme alatt? Erre a kérdésre a védelem tág és szűk kontextusán keresztül törekszem válaszolni. Először azonban le kell szögeznem, hogy a vizsgált munkavégzői réteg védelme kapcsán azt feltételezem, hogy a szociális jogokból, mint alapjogokból levezethető a munkajogi védelem.

I.2 A védelem tág kontextusa – a szociális jogok jelentősége

I.2.1 A szociális jog, a szociális biztonság és a munkajogi védelem kapcsolata az Európai Unióban

A témám tág kontextusát az Európai Unió szociális dimenziójában látom, abból, valamelyest szűkebben megfogalmazva a szociális biztonság fogalmából levezethetőnek tartom a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi védelmét. Ehhez először azonban a szociális jog és munkajogi védelem uniós kapcsolatát kell látnunk. Az Európai Unió alapvetően a szabadság fogalma köré építkezik. A szabadság a gazdasági célokkal függ össze, hiszen az Unió elsősorban nem a szociális biztonság, szociális védelem talapzatának erősítésére jött létre. Mivel azonban érzékelhetővé vált az, hogy az uniós polgároknak, azaz a fogyasztóknak az egzisztenciális helyzete nagyban befolyásolja az egész Európai Unió gazdasági helyzetét, ezért az egyének helyzetével is elkezdett az uniós jogalkotás foglalkozni, többek között a munkaerő-piaci státuszuktól függően. Az Unió már több éve foglalkozik a munkajog határaival több különböző oldalról is. Így például a 2006-ban megjelent Zöld Könyvben markánsan jelenik meg a munkajog határai kiterjesztésének

gondolata az új foglalkoztatási formákra.[12] Kiss továbbá kiemeli, hogy mivel az uniós jog egyik fontos elvét képezi a védelem, ezért az Unió törekvése is azt célozta, hogy „az önfoglalkoztatók is minél magasabb, akár a munkavállalókéval megegyező védelemben részesüljenek."[13] A 2017.-ben elfogadott szociális jogok európai pillére mutatja az Unió szociális dimenziója fejlődésének legutóbbi lépését, és nagyban érinti a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszának nemzeti megítélését. A pillér az uniós polgárok (főként az euró övezet polgárai) több irányú védelmét tűzi ki célul. Mivel a pillér nevében a szociális jogosultságokat jelölték meg, ezért meg kell vizsgálni, az Unió mit ért a szociális jogok alatt, mit ért a szociális jogok által garantált védelem alatt. Gyulavári és Hajdú alapján[14] Rab úgy véli, hogy az uniós szociális jog-fogalom a munka világával kapcsolatos kérdéseket foglalja össze, ám hozzáteszi, hogy a munkavállalók jóléti jogosultságai irányából. Bizonyos értelemben tehát egy tágabb aspektusról van szó az uniós szociális jog témakörében, mint a tagállami felfogások, hiszen a szociális ellátórendszernél jóval bővebb területet fog át. Emiatt Rab szerint „a szociális jog Európai Uniós értelmezése a szociális jog második, nemzetközi dimenzióját eredményezi,"[15] amelynek része a szociális biztonsági eszközrendszerek mellett a munkajog és a munkavédelem is.[16] Talán ennek a tág szociális jog-meghatározásnak eredményeképp véli úgy Hajdú és Rab, hogy az Unió szociális dimenziójának egységes fogalma alapvetően nem alkotható meg, helyette egy kialakulóban lévő egységes témaköri listával írható le.[17] *Az Unió szociális dimenziójának tehát része a szociális jog és a szociálpolitika, ezeken belül a munkajog és munkavédelem is*. Ennek jogtörténeti gyökerei is vannak, hiszen a közösségi szociális jog eredetileg a munkavégzéssel kapcsolatos szabadságjogokkal foglalkozott,[18] a kettő a kezdetektől fogva összekapcsolódott. Kiss álláspontja is hasonló, szerinte a szociális védelmet a munkajog (is) nyújtja.[19]

[12] KISS, György (2010): 236.
[13] KISS, György (2010): 240
[14] GYULAVÁRI, Tamás (2003): Az EU szociális joga: érdekek kereszttüzében. *Jura*, 2003/2, 51. HAJDÚ, József (2001a): Az Európai Unió munka- és szociális jogának alapvető sajátosságai, különös tekintettel a jogharmonizációra. *Collega*, 2001/4, 20.
[15] RAB, Henriett (2010): 14.
[16] RAB, Henriett (2010): 15.
[17] RAB, Henriett (2010): 15. Lásd még: HAJDÚ, József (2001a): 20.; HAJDÚ, József (2001b): A szociális dimenzió fogalma és normatív szabályozásának fejlődése az Európai Unióban*, Európai Jog*, 2001/3.
[18] RAB, Henriett (2010): 149.
[19] KISS, György (2010): 241.

A szociális haladást elősegítő dokumentumok között említhető meg az Európai Szociális Chartát. E dokumentum nemzeti elfogadása előfeltétele az Európai Unióba történő belépésnek, továbbá a közösségi jog részét is képezi. A Charta által biztosított jogosultságok között megjelennek a munkához kapcsolódó jogosultságok is.[20] A dokumentum részei a munkához való jog, a biztonságos és egészséges munkához való jog és az igazságos munkafeltételhez való jog, amelyeket egyébként Magyarország 1999-ben magára kötelezőnek elismert.[21] A dokumentum tehát szintén kapcsolatot teremt a szociális biztonság, a szociális jogosultságok és a munkavégző védelmének kérdése között. *Mindezek miatt úgy értékelem, hogyha uniós szinten szociális előrelépésről beszélünk, annak hatással kell lennie a munkajogi szabályozás fejlődésére is.* Nem beszélve arról, hogy az Európai Unió egyik legfőbb célkitűzése a munkanélküliség csökkentése, a munka világába történő visszavezetés. Úgy vélem, ezen uniós cél egyik szükséges eszközét kell képeznie a munkavégzési formák megfelelő (munkajogi) szabályozásának elősegítése is.

Az atipikus munkajogviszonyok (amelyek álláspontom szerint a szürke zónával, a gazdaságilag függő önfoglalkoztatással azonos ágról fakadnak) az Unió szabályozásában először a diszkrimináció tilalma oldaláról jelentek meg. Az atipikus munkaviszonyokon túl kerülő lépés azonban a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló irányelvben valósult meg. Ez a struktúra átmenetet képez Kiss szerint az atipikus munkajogi foglalkoztatás és a munkajogon kívüli munkavégzési viszonyok között,[22] ezért az elismerten is nem kizárólag munkaviszonyt tartalmazó konstrukció előtérbe hozta a munkaviszonyon kívüli jogviszonyok munkajogi lehetőségeivel kapcsolatos vitákat. Továbbá ezen uniós lépés egyértelművé teszi, hogy az *Unió nem zárkózik el a munkajogi védelem hagyományos munkaviszonyokon túli érvényesítésétől sem*.

Mindezek miatt úgy vélem, hogy az Unió ugyan nem határozza meg közvetlenül a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi védelmére való szándékát, azonban az uniós szociális dimenzió nem zárja ki a védelem kiterjesztését, amely munkajogi védelem egyértelműen részét képezi az EU szociális dimenziójának. Sőt, ahogy a munkaerő-kölcsönzés esetében láthattuk, a kiterjesztés megkezdődött, így

[20] RAB, Henriett (2010): 141.
[21] RAB, Henriett (2010): 142.
[22] KISS, György (2010): 270.

közvetve következtethetünk arra, hogy az Európai Unió a munkavállalókon kívüli munkavégzők munkajogi védelmét nem véli lehetetlennek.

I.2.2 A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi védelmének alapjogi, szociális jogi vetülete Magyarországon

A szociális jogokból, mint az élet és emberi méltóság alapjogi anyajogából származtatott alapjogokból[23] történő kiindulás a munkajogi védelem kiterjesztésének megalapozása során indokolt, hiszen a munkajogban meghatározó jelentőséggel bírnak, a munkajogban „hatnak" a szociális jogok.[24] Emellett úgy vélem, hogy a munkához való jogból is fakadhat a munkajogi védelem kiterjesztésének lehetősége. Az ENSZ 1966.-ban kibocsátott dokumentuma a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya. A dokumentum hatodik cikkelye úgy fogalmazza meg a munkához való jogot, mint „amely magában foglalja mindenkinek azt a jogát, hogy lehetősége legyen az általa szabadon választott vagy elfogadott munka útján való megélhetésre", és az államok megfelelő lépéseket kötelesek tenni e jog garantálása érdekében. Ezek a lépések több módon is testet ölthetnek, így a munkához való jog sem önmagában, hanem különböző területeken több intézmények által valósul meg, amelynek része az egyenlő megítélés, a felmondási védelem, stb.[25] Mivel a munkához való jog nem csak a munkaviszony alanyait érintő alapjog, ezért ezen összefüggésben az érvényesülését szolgáló intézmények sincsenek feltétlenül kötve a munkaviszonyhoz Röviden a szociális jogokról meg kell említenünk, hogy második generációs alapjogoknak számítanak, amelyek az állam pozitív kötelezettségeiben öltenek testet.[26] Plander álláspontja szerint a szociális alapjogok a munkajogban is testet öltenek, abban védőfunkciót kell ellátniuk.[27] Ehhez csatlakoztatható Wank is, aki szerint a védelem eszközei a szociális jogokon keresztül különbözőképpen érvényesülhetnek, amelynek egyik fontos részét képezi a

[23] KISS, György (2010): 209.
[24] KISS, György (2010): 69., 79.
[25] KISS, György (2010): 279-281.
[26] A második generációs jogokhoz tartozik tág értelemben a gazdasági jogok csoportja is. Halmai a szociális jogokat szűken értelmezve a gazdasági jogokhoz tartozónak véli többek között munkához való jogot, a megfelelő munkakörülményekhez való jogot, a fizetett szabadsághoz való jogot is. KISS, György (2010): 91.
[27] KISS, György (2010): 92.

munkajogban az egyéni és kollektív munkajogi intézmények által nyújtható védelem is.[28] A kettő tehát elválaszthatatlan egymástól, a *munkajogi védelem a szociális alapjogok megtestesülését jelenti, amelyhez szükséges az állami jogalkotás*.

Ahogy a többi tagállamra is jellemző, a szolidaritás egyre erősödik, a szociális állam egyre kiterjedtebb térhódítása zajlik napjainkban is.[29] A magyar Alaptörvény XIX. cikkében lefekteti, hogy Magyarország arra törekszik, hogy minden állampolgárának szociális biztonságot nyújtson. A szociális biztonsághoz való jog ugyanakkor tágabb területet ölel fel, mint csak a társadalombiztosításhoz való jog, hiszen az előbbi, alapjogi jogosultság minden emberre kiterjedő jogot takar.[30] Ugyanezt elmondhatjuk a szociális jogra vonatkozóan is: ugyan „szűkebb körben a rászorultsági elven működő szociális ellátások körét jelenti, míg tágabban értelmezve a szociális jogot, ide soroljuk a szociális ellátórendszer mellett a foglalkoztatáspolitikát és a munka világával kapcsolatosan a munkavállalókat megillető jogosultságokat is."[31] Ezért a szociális jog gyűjtőfogalom nem csak uniós aspektusból, s hozzá tartozik a munkavállalók krízishelyzete is,[32] amely lehet a munkahely elvesztése, egészségi állapot romlása, a szociális háló szükségessége, de álláspontom szerint a változó munkaerő-piaci konstrukciók hatására a munkajog területéről történő kiszorulás is. Ezen gondolatmenet alapján véleményem szerint a szociális jogok, a szociális biztonság garantálása összeforr a munkavégzés megfelelő szabályozásával mind az Európai Unió tevékenységében, mind nemzeti szinten a fogalmak tág értelmezése mellett.[33]

Rab úgy definiálja a szociális biztonságot, mint az embereknek a komfortérzete, amely esetében tudatában vannak, hogy a megélhetésük, létfenntartásuk biztosított.[34] Ehhez a biztosítottság-érzethez a létfenntartás alapját képező munkavégzés stabilitására is szükség van. Az állam feladata a szociális biztonság megteremtése során, hogy garanciát nyújtson például a munkaképtelenség kockázatával szemben.[35] Álláspontom szerint garanciaként minősülhet az a szabályozás is, amikor az állam jogszabályban

[28] KISS, György (2010): 251.
[29] Blaesing ezen gondolatával Kiss foglalkozik. KISS, György (2010): 214.
[30] RAB, Henriett (2010): 18.
[31] RAB, Henriett (2010): 149.
[32] RAB, Henriett (2010): 149.
[33] Ugyanezt lehet észrevenni más esetben is. A Foglalkoztatási és Szociálpolitikai Tanács az Európa Tanács nizzai ülésére olyan javaslatot terjesztett elő, amelyben a szociális védelem korszerűsítése összekapcsolódik a munkakörnyezet átalakulására történő felkészüléssel. RAB, Henriett (2010): 160.
[34] Ettől fogalomtól eltérő a szociális védelem: a rászorultság alapján járó ellátások nem a szociális biztonsági rendszer, hanem a szociális védelem alá tartoznak. RAB, Henriett (2010): 36.
[35] RAB, Henriett (2010): 38.

fekteti le, hogy a munkavégző betegség miatti munkaképtelenség esetén jogosult továbbra is jövedelemre a munkáltatótól, ezáltal a megélhetésének alapforrása megmarad. Ezért úgy vélem, a munkaerő-piacon lévő személyek számára a szociális biztonság abban is megnyilvánul, hogyha a munkavégzési viszonyaik köré garanciákat telepít a jogalkotó. Ilyen garancia lehet a munkajogban a kötelező legkisebb munkabér megállapítása is. A kapcsolatra Rab is felhívja a figyelmet, mivel álláspontja szerint jövedelem minimális mértéke nem választható el a létminimumhoz való jogtól, amely a szociális biztonsághoz való jogból levezetett követelmény.[36] Kérdésként merülhet fel, hogy ez a jogosultság értelmezhető-e minden munkavégző bérére vonatkozó egységes követelményként. E kérdésemre részben igenlő választ ad a 32/1998. (VI. 25.) AB határozat, amelyben a következőképp fogalmaz az Alkotmánybíróság: a „szociális biztonsághoz való jog a szociális ellátások összessége által nyújtandó olyan megélhetési minimum állami biztosítását tartalmazza, amely elengedhetetlen az emberi méltósághoz való jog megvalósulásához. Ezen feladatok megvalósítása során azonban a jogalkotó viszonylag nagy szabadságot élvez és az egyes ellátások minimumösszegeit meghatározhatja más jövedelemfajták (öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összege, minimálbér) százalékában is."[37]

A szociális biztonsághoz való jog érvényesüléséhez azonban további elveknek a megvalósulása is szükséges, így a jogbiztonság elvének is.[38] A jogbiztonság előfeltétele a megkülönböztetés tilalma, amely a 9/1990. (IV.25.) AB határozat szerint azt jelenti, hogy „az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni."[39] Ezért a 191/B/1992. AB határozat rögzíti, hogy a szabályozás szempontjából egymással összehasonlítható helyzetben lévő jogalanyok közötti, alkotmányos indok nélküli különbségtétel alkotmányellenes. Ezen elvnek érvényesülnie kell az összehasonlítható helyzetben levő munkavégzők között. Az egyes munkavégzői státuszok és a munkavállalói státusz között bizonyos esetben nagyon vékony lehet a határvonal. Ezt példázza a magyar joggyakorlatról szóló fejezetem is, amelyben bemutatásra kerül, hogy az egyes bíróságok eltérően minősítik ugyanazon munkavégzési jogviszonyt, mivel abban mind a munkajogi, mind a polgári jogi elemek is jelen vannak, ezért

[36] RAB, Henriett (2010): 40.
[37] Az összeg mérlegelés kérdése, az állam teherbírásától is függ. RAB, Henriett (2010): 61, 68.
[38] RAB, Henriett (2010): 41.
[39] RAB, Henriett (2010): 62

mérlegelés kérdése a jogviszony minősítése. Ez a mérlegelés azonban annyira bizonytalan lábakon áll, hogy jogorvoslat esetén a mérleg átbillen a másik oldalra, és az addig polgári jogi jogviszonynak minősített munkavégzésből munkaviszony lesz, vagy épp fordítva. Az egyes munkavégzési konstrukciók között tehát nem húzódik széles és mély szakadék, a munkavégzők jogi státusza, munkajogi védelmi lehetőségei között viszont annál inkább. E kettő nem áll összhangban. A szociális alapjogokból levezethető munkajogi védelmi igény és a vele szemben álló védtelenség ellentmond egymásnak. Arango gondolatára hivatkozhatunk: ha egy jogalanyt megillet egy általános pozitív jog, mint a szociális jogok, de sérelmet szenved a jog el nem ismertsége miatt, így a munkajogi védelem hiánya miatt, akkor „az általános pozitív jog és az egyén jogi pozíciója közötti diszkrepancia nem igazolható."[40] Ezért nem állíthatjuk, hogy az állam ne lenne köteles a diszkrepancia helyreállítására, azaz a saját kompetenciájába tartozó területen nem teljesíteni.

Emiatt indokolt tehát a munkavégzési viszony garanciákkal történő körülbástyázása, amely az államra is kötelezettségeket ró. A klasszikus polgári jogi eszköztár a magyar jogrendszerben nem alkalmas a munkavégzéshez kapcsolódó garanciák érvényesítésére, ezért a munkajog marad az egyetlen eszköz. Mindezek miatt úgy látom, hogy a munkajogi védelem kiterjeszthető részeinek ki kell terjednie a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre. Ennek alapjogi indokai vannak,[41] bár természetesen, ahogy a szociális biztonsághoz való jog megítélése is vitatott a szakirodalomban,[42] a munkajogi védelem kiterjesztésére vonatkozó álláspontok is eltérőek lehetnek.

I.3 A szűk kontextus - a munkajogi védelem

A szociális jogok tág kontextusából közelebb léphetünk a munkajogi védelem valamelyest szűkebb vizsgálatára. A munkajogi védelem mind uniós, mind nemzeti

[40] KISS, György (2010): 96.
[41] Az alapjogok értelmezése változó lehet. Az alapjogok eredetüknél fogva ugyanis alapértékeket jelenítenek meg, azonban ezek nem tekinthetők „zárt, merev dogmáknak, hanem olyan jogi és erkölcsi kereteknek, amelyeknek mennyiségi és minőségi gyarapítása és formálása az emberiség önérdekűségen nyugvó folytonos feladata." Az alapjogok tartalma pedig a tárgyi jogok meghatározó részét képezik, alapjai az egyes alanyi jogok konkrét tartalmának. (KISS, György (2010): 6., 20.) Ezért úgy vélem, a pozitív jognak meg kell felelnie az alapjogok elvárásainak.
[42] RAB, Henriett (2010): 113.

aspektusból a szociális jogok részét képezi. Ezért nem túlzó a megállapítása Kissnek, hogy a munkavállalói jogokat már-már hagyományosan szociális jogoknak minősítik.[43] A munkajog és az abból fakadó védelem különleges természetű. „A munkajog az alapjogok érvényesülésének többszörösen összetett terepe, mind az individuális, mind a kollektív munkajogot illetően”[44] véli Kiss. Mivel a munkajogi jogalkotás mögött a gazdaság állapota húzódik meg, ezért az aktuális gazdaságfilozófiai elvek határozzák meg, hogy szociális megfontolások vagy gazdasági érdekek vezetik a jogalkotást.[45] A munkavállaló a munkaviszonyában gazdasági egzisztenciájának stabilitásában érdekelt, a viszonyt és érdekeit az állam szabályozása is befolyásolja.[46] Ennek oka, hogy a munkaviszonyban nem egyformán piacképes alanyok vesznek részt. „A felek tényleges egyensúlyának hiánya csakhamar feszültséget okozott a magánjog tradicionális mellérendeltségi dogmatikájában,”[47] állapítja meg Kiss. A munkajog ezért azoknak a joga, más szemszögből a munkajogi védelem azoknak a védelme, akik „általában nincsenek az önállóság olyan fokának birtokában, hogy ne lenne szükségük munkaerejüknek más érdekében történő hasznosítására.”[48] Mivel a munkajog alapvető törekvése a gyengébb fél védelme, ezért a munkajogviszony területén az állami beavatkozás az alá-fölé rendeltséget ellensúlyozza. Az állami beavatkozás és a közjogi védelem azonban a munka világában hátrébb szorult, az atipikus foglalkoztatás megjelenésének hatására.[49] Kiss ezen gondolatot érthetjük úgy is, hogy a munka világának egyre terjeszkedőbb részére, a gazdaságilag függő önfoglalkoztatásra nem született munkajogi védelmet jelentő állami szabályozás. Az önállóság kellő fokának hiánya, a felek közötti erőeltolódás azonban ma már nem csak a munkaviszonyon belül dolgozóknál fedezhető fel. Flume ugyan úgy véli, hogy a magánjogi jogügyletek során szinte általános jelenség, hogy a partnerek egyenlőtlen pozícióban helyezkednek el. Mégis a gyengébb fél önrendelkezési joga, alkupozíciója nem csorbul, „mivel a privátautonómiára épülő gazdaságban általában az erősebb partner gazdasági hatalma kiegyenlítődik.”[50] Ez a kiegyenlítődés azonban, ahogy a további saját kutatásaim, illetve más szerzők lentebb

[43] Kiss, György (2010): 92.
[44] Kiss, György (2010): 7.
[45] Kiss, György (2010): 7.
[46] Kiss, György (2010): 7.
[47] Kiss, György (2010): 219.
[48] Kiss, György (2010): 8.
[49] Kiss, György (2010): 9.
[50] Kiss, György (2010): 125.

bemutatásra kerülő álláspontjai is igazolják, nem valósul meg teljesen ezen munkavégzőknél. A gazdasági függésbe kerülő önfoglalkoztató nem áll kiegyenlített alkupozícióban a megrendelőjével szemben, hiszen tőle függ gazdasági egzisztenciája is. A munkavégző védelme emiatt a függés miatt indokolt, és ennek eszközeit jelenleg a munkajogi védelmi eszközökben találhatjuk meg, amelyek kiterjesztése a munkavégzési viszony egészére és azon túlra, a munkavégző megélhetésére is kihathat.

A korai magán-munkajogtudomány még a gazdasági függőségben kereste alapját, de később, a XX. század elején kikristályosodott, hogy ugyan döntő többségben ténylegesen jelen van a munkavállalói gazdasági függés, azonban a függő munkát nem gazdasági függésként kell megjelölni. Ezt követte a személyi függéshez társított munkajogi védelem, amely szerint a „munkavállalók teljesítményükhöz személyiségüket is adják, miáltal sajátos függőségi helyzetbe kerülnek."[51] Ennek a teóriának a bukása után a munkajogi védelem előfeltételét abban a kérdésben keresték, hogy a más részére végzett tevékenységek közül egyesekhez miért szükséges az alárendeltség, másokhoz miért nem. A munkajog tárgya az önállótlan munkában fejeződött ki, amely a munkajog rendeltetését a védelem irányába mozdítja. A munkajogi védelem egyik megvalósulása az, hogy a munkajogviszony tartalmának kialakítása nem csak a szerződés tartalmától, hanem a fennálló kollektív megállapodástól és a kógens normáktól is függ. Ez a védelem korábban csak minimál standardokban realizálódott, azonban egyre növekedett a munkavállalót védő kógens normák száma.[52] A munkajogi védelmi normák esetében felmerül Kissben a kérdés, hogy a munkavállaló védelme a klasszikus magánjogba még beleférő eszközökkel történik, vagy már nevezhető közjogi jellegű beavatkozásnak. E kérdés a kutatás központi célja miatt is fontos: a munkajogi védelem, amelynek egyik része a kógens jellegű „gyári törvényhozás"[53], természeténél fogva illeszkedhet-e a munkajogon kívüli, magánjogi eredetű jogviszonyok természetéhez, annak ellenére, hogy a védelem kiterjesztésének kérdése közjogi beavatkozást is magában foglal. Ha a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók helyzetét vizsgáljuk, e munkavégzők védelembe helyezéséért mégis vissza kell kanyarodni a munkajogi védelem eszközeihez, hiszen ahogy Vékás megállapította, hogy a tradicionális magánjog kevés eszközzel

[51] Kiss, György (2010): 30.
[52] Kiss, György (2010): 30-32.
[53] Kiss, György (2010): 33, 229.

rendelkezik a szociális egyenlőtlenségek kiigazítására.[54] Ehhez azonban túl kell lépni azon a zárt megfontoláson, hogy a munkajog egyedül a munkavállaló védelmi joga lenne.

A magánautonómia jelentése, amely a munkajogban és a magánjogban is kifejeződik, hogy mindenkinek lehetősége van jogi kapcsolatait „az önelhatározást segítő szabályozás által alapítani és alakítani."[55] Az autonómia azonban akkor fenntartható, ha viszonylagos, hiszen csak az „önrendelkező törekvéseihez és hatalmához viszonyítva, idegen és kívülálló érdek és hatalom párhuzamában lehet értelme."[56] A viszonylagosság pedig a felek közötti egyensúlyt szolgálja. Ez azt takarja, hogy az állam és a gazdasági szereplők között is egyensúlyi állapot jöjjön létre úgy, hogy mindenkire ugyanazon elvek és normák vonatkoznak. Ehhez csatlakoznia kell az állami beavatkozásnak, amely a gazdasági forgalomban eltérő minőségű alanyok egyensúlyi helyzetét biztosítja.[57] Az állami beavatkozás, tehát a munkajogi védelmet is jelentő közjogi normák általában a munkajogviszony tartalmára vannak hatással, meghatározott jogok és kötelességek alapjait jelölik ki. A kógens védelmi normák „a gyengébb felet alapvetően a szerződésen kívül védik."[58] Deakin hozzáteszi, hogy az egyéni munkavállalónak nem ezek a kógens normák, hanem sokkal inkább a kollektív megállapodások képezik a védelmet.[59] A felek közötti egyensúlyra korábban csak a munkaviszonyban dolgozók esetében volt szükség, hiszen a munkavégzés önálló formájában, a polgári jogi munkavégzés területén gazdasági és személyi függetlenség jellemezte a jogviszonyokat, azaz a vállalkozó nem egyetlen megrendelővel állt viszonyban, gazdasági egzisztenciája nem egyetlen megrendelőtől függött. Ezért volt megalapozott a munkavégzési viszonyok bináris modellben történő felosztása, ahol a modell egyik pillérének, a munkaviszonynak minden munkajogi védelem kijárt, az

[54] KISS, György (2010): 33.
[55] KISS, György (2010): 33.
[56] KISS, György (2010): 33.
[57] KISS, György (2010): 34.
[58] KISS, György (2010): 34.
[59] KISS, György (2010): 34. A kollektív szerződés relatív kötőerővel bír, hiszen érvénytelen a munkaszerződésbeli megállapodás, amely során a kollektív szerződéstől eltérően a munkavállaló hátrányára állapítanak meg körülményeket. Azonban a kollektív szerződésben szerepeltetett szabályok a munkaszerződés, kiterjesztés esetén a munkavégzési szerződés tartalmi elemévé válnak. Emiatt a normatív hatály miatt a megbízó, megrendelő szándékának igen erősnek kell lennie, hiszen a kollektív szerződés kötése lehetőség lenne, ahogy a német munkajogban is, így annak tényleges realizálása kétséges. A magyar munkajogban, ahol az Mt. alapvetően minimál-standardokat szabott, s az erősebb védelmet a kollektív szerződésre bízta, kudarcba fulladt e mód a munkavállalók viszonylatában is, a munkáltatók ellenállása miatt. KISS, György (2010): 224.

önálló munkavégzésnek, tipikusan a vállalkozónak pedig semmi. A felek közötti egyensúlyhiány azonban a már nem csak a munkajogon belüli munkavégzés keretében, de a munkajogon kívül is fellép. Alapjogi és egyben uniós elvárásnak vélem azt az igényt, hogy a magyar jogalkotó (is) megfelelően rendezze az egyensúlytalan helyzetet.

A védelem szűk és tág kontextusát összekapcsolva megállapíthatjuk, hogy a gazdasági függőségbe kerülő önfoglalkoztatónak a szociális biztonsági rendszer által garantált védelme adott. A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló, 1997. évi LXXX. törvény (továbbiakban: Tbj.) 5. §-ban a személyi hatály megjelölése furfangosan nem tett különbséget a munkaviszonyban és a munkaviszonyon kívül dolgozók között. Azonban a szociális jogok, mint második generációs alapjogok[60] érvényesítése a fent írtak alapján alkotmányos és uniós kötelezettség, a szociális államban ugyanis az állami funkciók gyakorlása, a szociális jogok érvényesülése az előfeltételét képezi annak, hogy az első generációs polgári és politikai jogokkal élni lehessen.[61] A szociális jogok realizálása függ a gazdasági körülményektől,[62] azonban Lábady gondolatát követve, az alapjogok értéktartalmának a jogviszonyok sokrétű és bonyolult halmazában is érvényesülnie kell.[63] A gazdasági körülmények megváltoztak, új, védelem nélküli konstrukciók jöttek létre. A szociális jogok, mint alapjogok munkajogi védelmi területének ki kell terjednie a változás hatására védelmen kívül rekedt, azt mégis alappal igénylő személyekre. Ez alatt azt értem, hogy az arra alkalmas intézményeket, ha a jogviszony természete megkívánja, a munkajogon kívüli munkavégzésre is alkalmazni kell. Ez nem mond ellent Plander és többek véleményének, amely szerint a munkajog elsősorban a munkavállaló védelmi joga.[64] Ebből a megfogalmazásból kiemelném, hogy elsősorban, de nem kizárólag. Kiss helytállóan fogalmazza meg, hogy a „szociális jogok heterogén összességén belül a jogalkotó szándékán múlik, hogy egyesek jogi természete hogy alakul."[65] Azonban a jogalkotó jelenleg a munkajogi védelem semmilyen eszközét nem adja át ezen önfoglalkoztatóknak. Az átadás

[60] A szociális jogok második generációs alkotmányos jogok, amelyek az állam szociális funkcióiból vezethetőek le. RAB, Henriett (2010): 22.
[61] RAB, Henriett (2010): 25.
[62] KISS, György (2010): 123.
[63] KISS, György (2010): 181.
[64] KISS, György (2010): 92.
[65] KISS, György (2010): 128.

egyedül állami beavatkozás útján történhetne meg. A jogszabályalkotás igénye e témakörben a védelem hátterében álló szociális alapjogok természetéből is fakad. Az alapjogok legtöbbje, így a szociális alapjogok is feltételezik a részletes jogszabályi rendezést.[66] A jogszabályi rendezés egy-egy alapjogot különböző módon valósíthat meg. Így például a szociális jog által garantált védelem biztosítható munkanélküli ellátást szabályozó jogszabályon keresztül, illetve részben a felmondás lehetőségének jogszabályi korlátozásával is.[67] Mindezek miatt a munkajogi védelem, mint a védelem szűk kontextusa különböző formákban is testet ölthet, amely lehetőségek közül a magyar jogalkotónak kell kiválasztania a hazai viszonyokra leginkább illő keretet. A jogalkotói döntés alapjogi szempontból is szükséges. Az ezzel kapcsolatos feltevésemet úgy vélem, alátámasztottam, azaz. hogy *mind az Európai Unióban, mind hazánkban a szociális jogokból levezethető a munkajogi védelem és annak kiterjesztése a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre is.*

I.4 A dolgozat hipotézisei, tartalmi pillérei

Miután megállapítottuk, hogy a munkajogi védelem levezethető a szociális jogokból, és kiterjeszthető a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre, a probléma tekintetében dolgozatban a következő két hipotézist kívánom megvizsgálni:

1. A magyar jogalkotónak a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást szabályoznia kellene, munkajogi védelem alá kellene vonnia e réteget. Hipotézisem szerint indokolt lenne a munkajogi védelem kiterjesztése, hiszen a magyar jogalkotót külső és belső kényszer is sürgeti e lépésre. Emiatt a magyar jogalkotónak is cselekednie szükséges.

2. A második hipotézisem az alapkérdésemben feltett „hogyan” kérdőszóhoz kapcsolódik. Feltételezem, hogy a magyar tervezetben megjelenő megoldás nem szabályozta volna vitát nem tűrő módon a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket a köztes kategória létrehozásával. A munkajogi védelmi intézmények kiterjesztésére a német megoldás segítséget nyújthat a magyar jogalkotónak. Ugyanakkor nem lehet a német megoldásból mindent, módosítás nélkül átvenni,

[66] KISS, György (2010): 117.
[67] RAB, Henriett (2010): 33.

hanem az egyes munkajogi intézményeket a német példa szerint a magyar jogi környezetben kellene vizsgálni. Feltételezem továbbá, hogy a magyar jogalkotónak egyedül a munkajogi lehetőségekben kellene gondolkodnia, mivel a kötelmi jogi eszközök nem tűnnek alkalmasnak a vizsgált munkavégzői réteg védelmére.

Ezen hipotézisek megerősítésére vagy elvetésére a következő tartalmi pillérekben vizsgálódtam.

Alapjogi megközelítéssel indult a dolgozat. A szociális jogok, a szociális biztonság mind az Európai Unióban, mind Magyarországon elismert alapjogok, kategóriák. Ezzel kapcsolatban alátámasztottam a feltételezésem, miszerint *mind az Európai Unióban, mind hazánkban a szociális jogokból levezethető a munkajogi védelem és annak kiterjesztése a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre is.*

A dolgozatban szükséges a munkavégzői státusz változásait bemutatni, amelyhez tartozik annak kialakulása és jegyei. (II. fejezet.) *Az erről szóló fejezet azt a feltevést törekszik alátámasztani, hogy a jelenség, a változó munkavégzői státuszok megjelenése felett nem lehet szemet hunyni, hiszen a teljes munkaerőt jelentősen érintő problémát jelent.* Mivel fogalmi keveredés áll fenn a státusz leírására vonatkozóan, ezért ennek tisztázása elengedhetetlen a teljes dolgozat egységes értelmezhetőségéért. A fogalmi keretek pontosítása fontos, mivel ahogyan lejjebb bemutatásra kerül, a jelenség leírására számtalan megnevezés kering a szakértők között. Akár egy-egy nemzeten belül is létezhet ellentmondás, ugyanazon név alatt különböző tartalom értése, amely probléma miatt állást kell foglalnom abban, hogy a kutatásom során milyen értelemben használom az egyes fogalmakat, így például az önfoglalkoztatás fogalmát. Ezen sarokpont kidolgozása elengedhetetlen, hiszen ahogy Czúcz Ottó más kérdéssel kapcsolatban, de e témakörben is felhasználható módon megjegyezte: „e területen túl sok –és gyakran egészen rosszul definiált – fogalom van forgalomban. Mindezek egyáltalán nem könnyítik meg, hogy a kutatók megértsék egymás szavát."[68]

Ezek után a munkajogi védelem kiterjesztésének kereteivel (Európai Unió) és hátterével (a magyar kötelmi jog és ítélkezési gyakorlat) kívánok foglalkozni a III. fejezetben, az előbbi a jogalkotóval szemben fennálló külső, az utóbbi a belső elvárásokat törekszik bemutatni. Az Európai Unió több formában és módon érinti a

[68] CZÚCZ, Ottó (1989): *Társadalombiztosítás a változó világban*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 21.

munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek problematikáját. Először is, az alapjogokhoz kapcsolódó tevékenysége kiemelendő. Ezek között sorolhatjuk A munkavállalók alapvető jogairól szóló közösségi chartát, az Európai Unió Alapjogi Chartáját, a közösségi jog részévé vált Európai Szociális Chartát,[69] valamint a legújabb dokumentumot: a szociális jogok európai pillérét. Ezen dokumentumok azt sugallják, hogy az Európai Unió napirenden tartja a szociális jogok kérdését, a szociális biztonság kiterjesztését. *Kutatási kérdésként merült fel az, hogy a szociális jogokról miként vélekedik az Európai Unió? Vajon a szociális jogokat tartalmazó pillér hatással lehet a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi védelmére?* Amennyiben igen, az egy külső irányból érkező elvárást, kényszert jelent a jogalkotó számára a megoldás megtalálására. Ehhez a kutatási kérdéshez kapcsolódóan törekszem bizonyos elsődleges és másodlagos jogforrások vizsgálatára a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre történő kiterjedés szempontjából. Ezekből a vizsgálatokból leszűrhető következtetés a nemzeti jogalkotás számára a munkajogi védelem megítélésével kapcsolatban.

A dolgozat alapvetően a magyar jogalkotó számára kíván támpontot nyújtani, ezért a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek jelenlegi polgári jogi szabályozásában fellelhető védelmet, azaz annak hiányát törekszem bemutatni. Erre tükörként állítom fel a magyar bírói gyakorlat vizsgálatát, amellyel azt célzom bemutatni, hogy a magyar jogalkalmazásban is közvetlenül megmutatkozik a köztes zóna létezése, amelynek bizonyíthatóan igénye van munkajogi védelem alá kerülésre. E kettő kutatási részlet mutatja be a magyar helyzetet, amely a munkajogi védelem szükségessége és mikéntje alapkérdésekhez is kapcsolódik: a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás magyar munkavégzők közötti jelenlétét és igényét a munkajogi védelemre, amellyel szemben felállítható a polgári jogi eszközhalmaz, amelyek felmerülhetnek, mint a gyengébb felet védő lehetőségek. Ezeknél viszont hipotézisemben azt feltételezem, hogy nem alkalmasak a védelem megvalósítására. E két tényező együtt képezi a belső kényszert a magyar jogalkotó felé a szabályozás kialakítására.

A IV. fejezetben következik a konkrét nemzeti szabályozások vizsgálata, ezen belül a német megoldás tüzetes bemutatása, illetve a magyar megoldáskeresés értékelése, amelyek a második hipotézisemhez kapcsolódnak. A magyar jogalkotó az általánosan

[69] KISS, György (2010): 284

szürke zónaként megnevezhető kategóriából kiemelt személyeket és számukra alapvetően a teljes munkajogi védelmet garantálta a Munka Törvénykönyvébe helyezéssel, atipikus munkaviszonnyá, a munkaviszony egyes típusaivá minősítéssel. Azonban fennmaradt a szürke zónának azon része, amelyek nem nyertek ilyen kiemelt szabályozást – talán heterogenitásuk miatt, holott a magyar munkaerőpiacon nagyjából 700 ezer embert érint. E terület általános munkajogi védelembe helyezésére eddig egyetlen igazi kísérlet történt, a kódex 2011-ben elkészült tervezetében megfogalmazott munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriájában, amelyet tekinthetünk a magyar jogalkotó állásfoglalásának a szabályozás módjára tekintettel. Ezen részben ennek az állásfoglalásnak a részletes elemzésére kerül sor. Jelentős e kategória, hiszen ez ragadta meg a magyar jogalkotó álláspontját arra vonatkozóan, hogy a munkajogi védelem kiterjesztését a munkajogon kívülre szükségesnek és elképzelhetőnek tartja. Továbbá e tervezeten keresztül az is világossá vált, hogy a hazai foglalkoztatáspolitika napirenden tartja a problémát – emiatt a további vizsgálata elengedhetetlen.

Ehhez a ponthoz nemzetközi összehasonlítás, kitekintés végett kapcsoltam a német megvalósult szabályozás részletes bemutatását. Ezt több okból tartottam szükségesnek. Egyrészt a német jogalkotói gondolkodás sokban hasonlít a magyarhoz, dogmatikai precizitás jellemzi gondolkodásukat, amely miatt több munkajogi szakértő vizsgálja a német megoldásokat a munkajog területén is,[70] „a magyar munkajogi tudomány és kodifikáció, valamint a bírói gyakorlat is elsődlegesen a német dogmatikából táplálkozott."[71] Másrészt jelentős ok a német megoldás kiválasztásában, hogy a magyar tervezeti szöveg szinte egybevág a német megoldás alappillérével, a kollektív szerződésről szóló törvényben megállapított fogalommal. Rendkívül nagy tehát a hasonlóság a jelenség definiálásában, ez megalapozza az igényt a német munkajogi megoldás bemutatására. Ezen felül e külföldi megoldás esetében már jóval korábban megszületett szabályozásról beszélhetünk, amely több évtizedes hagyományokkal rendelkezik, így a definícióval és a választott munkajogi védelmi lehetőségekkel járó hibák, akadályok már a felszínre jöttek. Emellett a két jogrendszer munkajogi alapjai hasonlóak, talán a német fejlettebbnek is tekinthető, így mindkettő számára előremutató lehet bármelyik jogrendszerben felvetett javaslat Ez alapján a

[70] Lásd többek között Prugberger és Kiss tudományos munkásságát.
[71] KENDERES, György (2007): 8.

magyar jogalkotó számolhat a választott kategória esetleges következményeivel, következtetéseket vonhat le, összességében „tanulhat” a német példából.

Az V. fejezet már nem a jelen, hanem a jövő számára szól. Ezen belül törekszem arra, hogy bemutassam röviden a jelenlegi magyar és német szakértői javaslatokat arra vonatkozóan, hogy miként lenne érdemes szabályozni a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást. Emellett a VI. fejezetben a lefolytatott vizsgálatok alapján összegzésre kerülnek a kutatás eredményei, illetve állást foglalok arra vonatkozóan, hogy a hipotézisek mennyiben nyertek megerősítést, hogyan látom a kutatás alapján a gazdasági függésben álló önfoglalkoztatók munkajogi védelmének magyar lehetőségeit.

II Fókuszban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek problematikája

II.1 A probléma kialakulása

A munka világát érintő változásoknak lehetünk tanúi a 21. században. Ez a folyamat nem más, mint elfordulás a hagyományos viszonyoktól, kiábrándulás a munkajogi keretekből,[72] amelynek hatására a kevésbé szabályozott jogviszonyok jelentősége megnőtt.[73] Válságban van a munkajog talaját jelentő társadalmi, gazdasági modell. A korábban uralkodó, fordista modellnek lényege, hogy a munkajogi szabályozás a klasszikus munkaviszonyon alapul.[74] A foglalkoztatás, a munkavállalás jogi természete azonban differenciálódott, hiszen a korábbi képlet az volt, hogy a függő munkát végző személy volt a munkavállaló, az önálló munkát teljesítő pedig a vállalkozó, azonban kialakultak egyéb rétegek is.[75] Eddig vitathatatlan tételnek minősült, hogy a munkajog tárgya a függő, alapvetően önállótlan munka,[76] ezért a munkajog célja egy felborult egyensúlyt kiegyenlíteni annyira, hogy az megfeleljen a „szerződéses elv, az önrendelkezés, a privátautonómia követelményeinek."[77]

A *gazdaság és a politika* változásai mindig kimutathatók voltak a munkajog dogmatikai rendszerének alakulásában.[78] A változásoknak,[79] az új típusú, „atipikus"

[72] KISS, György (2008): A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2008/1, p. 7-33, 9.
[73] FERENCZ, Jácint (2015): 11.
[74] GYULAVÁRI, Tamás (2012): Hagyományos munkavállalói jogok és új kihívások. In: TÓTH, Tihamér (szerk.): *120 éves a Rerum novarum: tanulmánykötet*. PPKE JÁK, Budapest, p. 85—100, 86.; A hagyományos munkaviszony jellemzőiről lásd: LAKY, Teréz (2001): *Az atipikus foglalkozások.* Struktúra Munkaügyi Kiadó, 10.
[75] PRUGBERGER, Tamás (lekt.) (2010): 16.
[76] PRUGBERGER, Tamás (lekt.) (2010): 44.; JAKAB, Nóra (2014): A munkaszerződésen alapuló munkajogi szabályozás a változó gazdasági és társadalmi viszonyok között. *Publicationes Universitatis Miskolcinensis Sectio Juridica et Politica*, Tomus XXXII, p. 397–409, 397.; Nem biztos ugyanakkor, hogy szerencsés az önállótlan és függő munka szinonímaként használata. KISS, György (1995): *A piac és az emberi tényező.* Balassi Kiadó, Budapest, 134.
[77] KISS, György (2005): *Munkajog*. Osiris kiadó, Budapest, 20. BANKÓ, Zoltán (2008): *Az atipikus munkajogviszonyok – a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon.* Doktori Értekezés, Pécs, 16. KENDERES, György (2007): *A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai.* Doktori értekezés, Miskolc, 27.
[78] KENDERES, György (2007): 13. Erről ld. bővebben: KENDERES, György – PRUGBERGER, Tamás (2005): A munkajog dogmatikai rendszerének alakulása a gazdaság és szociálpolitika változásai tükrében; in: *Liber Amicorum Studia Ida Hágelmayer Dedicata I.* ELTE ÁJK, Budapest,
[79] GYULAVÁRI, Tamás (2012): 87-88. GYULAVÁRI, Tamás (2010): 336-350.

foglalkoztatás kialakulásának, az önfoglalkoztatás térnyerésének[80] az egyik oka a gazdasági keretek, viszonyok átalakulása, a globalizált munkaerőpiac kialakulása.[81] Ferencz ez alatt azt érti, hogy a multinacionális vállalatok megjelenése változásra késztette a munkaerőt, amely mellett a globalizáció végett bekövetkező társadalmi változások (például a társadalmi csoportok közötti különbség növekedése) is hatással volt a munkajogra. A huszadik század második felében Nyugat-Európában jellemző volt, hogy a *nagyvállalkozások egyes elkülöníthető részlegeiket önállósították, azokat átalakították különböző társasági formákká*. E mögött az állt, hogy a vállalkozások igyekeztek a munkaviszonyok körét csökkenteni, az egyes munkakörökhöz tartozó feladatokat vállalkozási, megbízási, egyéb munkavégzésre irányuló szerződésen keresztül *kivenni a munkajog területéről*,[82] áthelyezve a polgári jog rugalmasabb[83] keretei közé. Gazdasági szempontból előnyös e váltás, hiszen a munkáltatónak így nem kell kötelező társadalombiztosítási járulékfizetéshez hozzájárulnia, ezen felül pótlék-fizetés nélkül túlóráztathatják a munkavégzőt, illetve fizetett szabadság kiadására sem kötelezettek.[84] A kialakulás mögött azonban nem csak gazdasági, hanem kormányzati indokok is voltak, mint a jogharmonizációs kötelezettségek teljesítése, speciális élethelyzetekhez alkalmazkodó jogviszonyok kialakítása.[85] Ennek köszönhetően a modern kori munkavégzés egyik, de nem egyetlen jogi formája maradt a munkaviszony.[86]

A munkáltatói költségek csökkentése végett[87] tehát „megnövekedett a világpiacon egyre nehezebben versenyző európai munkáltatók érdeklődése a munkajog keretein kívüli foglalkoztatási módok iránt."[88] A munkajoggal járó költségeket és felelősséget

---

[80] Az önfoglalkoztatás növekedő jelenségét már a nyolcvanas években felismerték az uniós tagállamokban. Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe,* Eurofound, Dublin. 5.

[81] FERENCZ, Jácint (2015): 6.

[82] KENDERES, György (2007): 18. o.

[83] Petrovics Rachel Arnow gondolatait emeli ki e körben, mivel szerinte a vállalatok ma már nem életre szóló lojalitást várnak el, hanem az adott munka iránti elköteleződést, amely miatt a rugalmasság értékelődik fel a vállalat számára. PETROVICS, Zoltán (2016): *A biztonság árnyékában – A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései.* Doktori Értekezés, Budapest, 37.

[84] PRUGBERGER, Tamás (2015a): Családi vállalkozást is érintő munkavégzés – A munka jogviszonyaival összefüggő szerződések elméletét érintő új irányvonalak és azok kritikai értékelése -Szintézis és megoldási kísérlet. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2015/1-2, p. 83-102, 87.

[85] GYULAVÁRI, Tamás (2011a): A foglalkoztatási jogviszonyok új dimenziója. *Esély*, 2011/1, p.1-21, 19.

[86] JAKAB, Nóra (2015a): Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében. *Jogtudományi Közlöny,* 2015/9, p.421-433, 421.

[87] GYULAVÁRI, Tamás (2011b): Harmadik típusú jogviszonyok a munkajog átalakuló fogalomrendszerében. *Magyar Jog*, 2011/1, p. 23-34, 29.

[88] BANKÓ, Zoltán (2008): 21.

ezek után a munkavégzőknek kellett viselniük.[89] További kialakulási okként[90] lehet megnevezni az Európai Unió fejlődését övező munkaerő-piac kiszélesedését is,[91] a növekvő munkanélküliségi rátát,[92] illetve a technikai fejlődést,[93] a szervezeti innovációs eljárások fejlődését, hiszen a változással alkalmazkodni tudtak a globalizálódó piac elvárásaihoz is.[94] Emellett a munkavállalók személyisége is megváltozott, hiszen elvesztették önértékelő képességüket, nem voltak képesek integrálódni a tipikus munkaviszony kereteibe.[95] *A kihívások is megváltoztak* a munkavégzőkkel szemben. Olyan új fogalmakkal értékelik őket, mint az „employability", amely nem jelent mást, mint a képességet, hogy a munka világának folyamatosan változó kihívásai mellett képesek maradjanak a magas szintű munkavégzésre.[96] Mindezen változásokhoz a *munkavégzés rugalmasabbá* tételére van szükség.[97] A rugalmasságot jelentő atipikus munkavégzés ezért a vállalkozási politika egyik pillére lett,[98] hozzájárulva a hagyományos munkaviszonyok eróziójához.[99]

Gyulavári a következőképp összesíti a munkajogban lezajló változásokat:

- „az önfoglalkoztatás térhódítása a munkaviszonyban történő foglalkoztatás rovására,

---

[89] PRUGBERGER, Tamás – KENDERES, György (2009): Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében. *Miskolci Jogi Szemle,* 2009/2, p. 30-55, 30. PRUGBERGER, Tamás (2014a): Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és magyar munkajogban. *Magyar jog*, 2014/2, p. 65-71, 70. Jakab Nóra idézett monográfiájában is többször felmerül, pl. 5.2 fejezet. DEAKIN, Simon (2001): The Changing Concept of „Employer" in Labour Law. *ILJ*, 75.

[90] E felsorolás nem taxatív. További okokért lásd: *Social protection rights of economically dependent self-employed workers.* Directorate General for Internal Policies; Policy Department A: Employment Policy; Study; 2013, 51.

[91] BÁNYAI, Krisztina (2015): A foglalkoztatás jogviszonyairól a vállalkozás és az önfoglalkoztatás kapcsán. *Advocat*, 2015/1-2, p. 21-25, 22.

[92] SCHARLE, Ágota (2000): Önfoglalkoztatás, munkanélküliség és családi kisvállalkozások Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, 2000/3, p. 250–274, 251.

[93] FRANTZIOCH, Petra (2000): *Abhängige Selbständigkeit im Arbeitsrecht.* Duncker & Humblot Verlag, Berlin, 28.

[94] FRANTZIOCH, Petra (2000): 28.

[95] PRUGBERGER, Tamás (lekt.) (2010): 28.

[96] PLETKE, Matthias - SCHRADER, Peter, SIEBERT, Jens - THOMS, Tina – KLAGGES, Rhea-Christina (2017): *Rechtshandbuch Flexible Arbeit.* C.H. Beck Verlag, 2017, 295.

[97] A rugalmasságról Bankó ír részletesen doktori értekezésében. Az új, nemzetközi értelemben atipikus foglalkoztatási viszonyok a vállalkozás külső flexibilitásához tartoznak. A rugalmasítás dimenzióiról a német jogban lásd: PLETKE, Matthias - SCHRADER, Peter, SIEBERT, Jens - THOMS, Tina – KLAGGES, Rhea-Christina (2017): *3*. Lásd még: KISS, György (2014): Foglalkoztatás gazdasági válság idején– a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). *Állam- és Jogtudomány,* 2014/1, p. 36-76., PRUGBERGER, Tamás (2008c): Munkavállalói biztonság a globalizációban, *Valóság,* 2008/2, p. 39-53.

[98] FRANTZIOCH, Petra (2000): 27.

[99] HENRICI, Horst: *Der rechtliche Schutz für Scheinselbstständige: eine Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung des Verlagsbereiches.* Verlag Dr. H. H. Driesen, Berlin, 2002, 24, 28. FRANTZIOCH, Petra (2000): 26. o.

- az alárendeltség elvének (principle of subordination) átalakulása, illetve
- kiszerződés (outsourcing) és alvállalkozói lánc[100] (sub-contracting) olyan vállalkozások részvételével, amelyek gazdaságilag függenek a megbízótól."[101]

A munkaviszony-önálló munkavégzés, önfoglalkoztatás lábakon álló kettős modell[102] *emiatt elavult,*[103] mivel az Európában kialakult munkajogi szerkezet nem tudott lépést tartani a piaci változásokkal, amelyekre általában a szerződés képes reagálni.[104] Ahogy a Zöld Könyv is fogalmaz, „a munkaviszony hagyományos modellje nem mindegyik állandó, hagyományos szerződéssel rendelkező munkavállaló esetében bizonyul feltétlenül megfelelőnek."[105] Eddig önálló és önállótlan párhuzamban gondolkodott a jogalkotó. Azonban a ma munkavégzése a munkaerőpiac megkettőződése következtében más síkon válik ketté: a munkavégző munkaviszonyban és személyi függésben, vagy azon kívül, gazdasági függésben dolgozik.[106]

Mindez lecsapódott a kontinentális jogrendszerekben is. A külföldi lépések bizonyos részleteivel lejjebb kívánok foglalkozni, itt csak felvillantás-szerűen szeretnék utalni a hármas modell külföldi kialakulására. A német, olasz, francia, spanyol és angol jogalkotók lépéseket tettek azért, hogy kiépítsék a munkavégzés *hármas modellét*, azaz az említett két pillér mellé a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt is elhelyezzék.[107] Alapvetően eltérő definíciókat hoztak létre e státusz szabályozására,

[100] A fő- és alvállalkozásokról lásd: FERENCZI, Fanni – PRUGBERGER, Tamás (2016): *A vállalkozás és a vállalkozói tevékenység egyes gazdaságjogi és gazdaságszociológiai problémáiról.* Kapitális Kft., Debrecen, 25.

[101] GYULAVÁRI, Tamás (2009b): Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük levő szürke zóna. *Esély,* 2009/6, p. 76-107, 84. Lásd még: JAKAB, Nóra (2014b): *A munkavállalói jogalanyiság munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 20.

[102] Lásd: JAKAB, Nóra (2014a): 398.

[103] Az ILO is ezen az álláspontón van. Lásd a következő ILO-dokumentumot: Internationale Arbeitskonferenz, 104. Tagung, 2015; Arbeitnehmerschutz in einer Arbeitswelt im Wandel; Internationales Arbeitsamt, Genf; 12.; Lásd továbbá: Eurofound (2017), *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 38.

[104] KISS, György (2013): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny,* 2013/1, p. 1-14, 2.

[105] KISS, György (2010): 236.

[106] PRUGBERGER, Tamás (2015a): 89.

[107] JAKAB, Nóra (2015a): 421. Lásd továbbá az önfoglalkoztatás (gazdaságilag függő önfoglalkoztatás) nemzeti szabályozásairól: PRUGBERGER, Tamás (2014a)

illetve a kiterjesztett védelem is változó intenzitású.[108] Olaszországban[109] például a *„Biagi law”* bevezetése történt, amely projekt-dolgozóknak nevezte a kvázi-alárendelt helyzetben lévő munkavállalókat.[110] A valóságban ez úgy csapódott le, hogy a törvény nem elmozdult a kettős modelltől, hanem sokkal inkább tipizált egy atipikus munkavégzést, hasonlóan korábban a határozott időben és részmunkaidőben való foglalkoztatáshoz.[111] Németországban, ahogy azt a külön fejezetben bemutatom, a munkavállaló egyes védelmi jogosítványait a jogalkalmazói fejlesztés eredményeként a jogalkotó kiterjesztette a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre, amelyet saját definíciókkal látott el, ugyanakkor például a felmondási védelmet nem biztosította számukra. Spanyolországban a függő önfoglalkoztatók a gazdasági függés kritériuma segítségével kerültek szabályozásra.[112]

A változások okait követően meg kell említeni azok eszközeit is. Itt kap kiemelt hangsúlyt a szerződési szabadság.[113] A szerződési szabadság egyik munkajogi hatása a *munkajogból való menekülés*.[114] Ennek a lényege a fent említett folyamat, hogy a munkajog határait elhagyják a szerződő felek,[115] kilépnek a munkajog területén kívülre munkavégzési viszonyaik tekintetében. Ennek hatására a munkavégzés egyre gyakrabban a munkajogon kívül reked. A munkaszerződés ugyanakkor meghatározó maradt, nem szűnt meg teljesen, „csak megkötésének köre válik szűkebbé.”[116] Ez a „menekülés” tehát megvalósult a szerződési szabadság elvének igénybe vétele által a polgári jogi munkavégzésre irányuló megállapodások alkalmazásán keresztül,[117]

---

[108] *Non-standard forms of employment - Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment*; International Labour Organization: Conditions of Work and Equality Department, (Geneva, 16–19 February 2015), 45.

[109] Az olasz megoldásról lásd részletesem: STEFANESCU, Alexandra (2013): *Die arbeitnehmerähnliche Person im italienischen Recht.* Nomos VG, Baden-Baden, 34.

[110] Lásd még erről: KISS, György (2013): 9.

[111] JAKAB, Nóra – SZEKERES, Bernadett (2015): A munkavégzési viszonyok változásai és az arra adott válaszok; in: BRAGYOVA, András (szerk.): *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium, Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai,* Miskolc, Gazdász-Elasztik Kft. Kiadó, p. 141-159.

[112] *Non-standard forms of employment - Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment*; International Labour Organization: Conditions of Work and Equality Department, (Geneva, 16–19 February 2015), 45.

[113] A szociális jogállam kötelessége, hogy mindenkinek biztosítsa a magánautonómia elvének megfelelő döntési lehetőséget. KISS, György (1995): 14.

[114] A munkajogból menekülés már 1987-ben kutatások csomópontját képezte, hiszen Ausztriában ezzel kapcsolatos konferenciát is rendeztek. PRUGBERGER, Tamás (2015a): 84. KISS, György (2010): 237.

[115] BANKÓ, Zoltán (2008): 20. Lásd továbbá: PRUGBERGER, Tamás – KENDERES, György (2009): 30.

[116] KENDERES, György (2007): 19.

[117] A fentebb lábjegyzetben említett 1987-ben lezajlott konferencián a menekülés nyolc csoportját különböztették meg. Ezek közül kiemelésre érdemes a második csoport, amely nem más, mint a munkavállalói jogálláshoz hasonló foglalkoztatás, például a szabad szolgálat, és az ötödik csoport,

hiszen a polgári jogi menekülési útvonalat jelentő jogviszonyok „nem terheltek a szociális védelem költségeivel."[118] A menekülés azért vált lehetővé, mert a munkajogot speciális, közvetett típuskényszer[119] jellemzi: a felek szabadon választhatnak a munkaszerződés, a megbízási, vállalkozási, és egyéb szerződéstípusok között, azonban a szerződést nem elnevezése, hanem valóságos tartalma alapján kell megítélni.[120] Ha a munkavégzési jogviszonyban a tevékenység teljesítése, jellege a felek közötti alárendeltségre utal, akkor a felek között munkaviszonynak kell fennállnia.[121] Sajnos azonban a magyar munkajogot az elhatárolás szempontjainak labilitása jellemzi Kiss szerint is,[122] amely a jelenlegi bírói gyakorlatot bemutató fejezetben is megjelenik. Ha tehát az elvégzendő munka természete lehetővé teszi, hogy munkaviszony mellett például megbízási szerződéssel is teljesíthető legyen, akkor a felek akarata fogja meghatározni a jogviszony típusát.[123] Mivel a munkavégzésre irányuló szerződések esetében tehát nem beszélhetünk kizárólagos munkaszerződés-kötési kötelezettségről –néhány kivételtől eltekintve-, ezért a menekülés lehetősége adott. [124] Ez jelenti tehát a kaput, a kijáratot a munkajog területéről.

A kilépés egyik legális megvalósulási módja pedig nem más, mint a *kiszervezés,*[125] *„outsourcing".*[126] Az outsourcing politika mögött a „make or buy" gondolata húzódik: ez egy vállalkozási stratégia, amely során az egyes résztevékenységek más vállalkozás

amelyet pedig a vállalkozóvá vált munkavállalók képezik, akik tőkehiány miatt kerülnek a munkavállalóhoz hasonló helyzetbe. KISS, György (2010): 237. o.

[118] BANKÓ, Zoltán (2008): 21.

[119] Lásd erről például: KISS, György (2007): Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig. *Magyar Jog*, 2007/1, p. 1-14, 7.

[120] GYULAVÁRI, Tamás (2010): 341.

[121] KISS, György (2010): 269.

[122] KISS, György (2007): 7.

[123] A menekülés a szerződési szabadság eszközével kétféleképpen zajlott: leplezett munkaszerződések kötésével, illetve új vagy köztes jogviszonyok kialakításával. Vegyes munkajogi és polgári jogi szerződésnek nevezi Gyulavári azon formálisan polgári jogi megállapodásokat, „amelyek tartalmi vizsgálat alapján nem minősíthetők sem tisztán polgári jogi szerződésnek, sem pedig munkaszerződésnek, mivel a két szerződéstípus sajátosságait vegyítik." E szerződések nehezen gyömöszölhetők a két pilléres magyar jogrendszer fogalmi készletébe. GYULAVÁRI, Tamás (2010): 340- 341. A menekülésről lásd még: PRUGBERGER, Tamás (2008c): 39-53.

[124] BANKÓ, Zoltán (2008): 21

[125] BERKE, Gyula (2006): *Jogutódlás a munkáltató személyében; A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és a magyar munkajogban.* Doktori Értekezés, Pécs, 250.

[126] Az Európai Parlament szerint ez volt az egyik fő trend, amely végett az önfoglalkoztatás, és így a gazdasági önfoglalkoztatás száma megnövekedett. *Social protection rights of economically dependent self-employed workers,* Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Study, 2013, 18.

általi elvégzését tűzik ki, tehát nem az adott cég végzi a részfeladatot, hanem megrendeli azt mástól.[127] Ahogy Száraz fogalmaz, a kiszervezés a vállalt hatékonyságának növelését, a költségek csökkentését[128] szolgáló egyik leggyakoribb eszköze. E mögött az a megfontolás húzódik meg, hogy a cég csak a fő tevékenységét végezze, minden mást külső cégekre bízzon.[129] Kopátsy már relatíve hamar, 1983-ban megemlítette, hogy sok nagyvállalat a termékeinek csak az összeszerelését végzi, a körülötte keringő „szatellit" vállalatok[130] gyártják és szállítják le tartós vállalkozás és megbízás alapján a tartozékokat, alkatrészeket.[131] Papp az outsourcing intézményét egy vegyes, megbízási-vállalkozási szerződésnek minősíti, hiszen utasítási és ellenőrzési jog, gondos eljárásra törekvés jellemzi, amely megbízási jellegű, emellett szolgáltatásnyújtási kötelezettség is van, amely vállalkozási jelleget kölcsönöz.[132] Papp ezen meghatározásában látszik, hogy a munkavégzés polgári jogba való átköltöztetése egyszerre viseli különböző jogviszonyok jellemzőit, amelyek miatt a létrejött jogviszony elhatárolása még nehezebb.

A változó munkavégzés eredményeképp *létrejött munkavégzési viszonyok és a menekülés a munkajogból tehát összefüggő jelenségek.* Mindkettő hátterében a gazdaságosságra, a rugalmasságra törekvés áll.[133] Az atipikus, új munkavégzési formák bizonyítottan is megvalósították ezt a költségcsökkentési célt. Például az Egyesült Államokban kimutatták, hogy azon államokban, ahol magas szintű volt az atipikus foglalkoztatás, alacsonyabb általános bérnövekedés következett be a vizsgált időszakban azon államokhoz képest, ahol az atipikus foglalkoztatás nem volt ennyire igénybe vett forma. A programozható gyártóberendezések elterjedésével, a könnyen

[127] FRANTZIOCH, Petra (2000): 24.
[128] PAPP, Tekla: Új jelenségek az atipikus szerződések körében III. *Céghírnök,* 2009/9, p. 3-4, 3. Az outsourcing megvalósulhat olyan megbízás adásával, amelynek alanya egy „igazi" külső személy, vagy egy olyan függő, kötött vállalkozás alapításával, amelynek egyedüli feladata az adott megbízás teljesítése lesz, arra specializálódik. Itt általában a megalapított szervezet a felelősséget is viseli az adott résztevékenységért, miközben függésben áll az egyedüli vevőjével. FRANTZIOCH, Petra (2000): 25.
[129] SZÁRAZ, Attila (2009): Az outsourcing a kiszervező optikáján keresztül: szervezési megoldások, gyakorlati kérdések és problémák. *Pécsi Munkajogi Közlemények,* 2009/1, p. 199-205, 199.
[130] Kopátsyt idézi Prugberger. PRUGBERGER, Tamás (2006a): *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között; Tanulmánygyűjtemény.* Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, Debrecen, 52. Kopátsy gondolatait lásd: KOPÁTSY, Sándor (1983): *Hiánycikk: a vállalkozás*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest
[131] PRUGBERGER, Tamás – RÁCZ, Zoltán (2003): A vállalkozási vagy megbízási szerződéssel palástolt munkaviszony/munkaszerződés kérdéséhez. Gazdaság és Jog, 2003/3, p. 21-24. Prugberger a szürke zóna keletkezési helyét az Egyesült Államokba teszi, hiszen az 1960-as években elindult ott egy folyamat, amely során az elkülöníthető munkakörök ellátói munkaviszonyait átminősítették tartós vállalkozói jogviszonnyá. PRUGBERGER, Tamás (2006a): 52.
[132] PAPP, Tekla (2009): 3.
[133] BANKÓ, Zoltán (2008): 22.

másolható folyamatok fejlődő országokba kihelyezésével egyre kevesebb állandó foglalkoztatott-számmal bírtak a nagyvállalatok, míg az atipikus foglalkoztatásban állók száma egyre nőtt.[134] Ezek a tevékenységek korábban általában a munkáltató által alkalmazott munkavállalók által voltak ellátva, így itt nem a fejlődésnek tekinthető új feladatokról van szó, hanem a tényleg kivándorlásról, kivándoroltatásról. Ilyen feladat például a takarítás,[135] könyvelés.[136]

Magyarországon is megfigyelhető, hogy a gazdasági válság hatására a munkáltatók és a jogalkotó is elkezdte preferálni az új foglalkoztatási megoldásokat, így az atipikus munkajogviszonyok felértékelődtek az 1960-as évek második felétől.[137] A XX. század végen már megfigyelhető volt Nyugat-Európa szerte a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek köre.[138] Kiss emiatt arra az álláspontra jutott, hogy a hagyományos munkajogi struktúra bomlása kezdődött el.[139] Magyarországon is megjelent a „külső munkát vállaló réteg" a hagyományos munkaviszony jelentőségének csökkenésével.[140] Mára ez a réteg hatalmasra nőtt, egyes becslések 300 ezerre, mások 800 ezerre teszik a kényszervállalkozók, gazdaságilag függő önfoglalkoztatók magyarországi számát.[141]

Végezetül *a munkajogból való kilépés, eltávolodás lépéseit* Firley a következő stációkban írja le. A folyamat a 80-as évek elején mutatkozott először, amikor új foglalkoztatási formák alakultak ki. Ezt követte a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek kialakulása, majd pedig a különféle önszerveződő munkavállalói csoportok megjelenése. A negyedik jel az állam által támogatott atipikus foglalkoztatási módszerek elterjedése volt, amelyet még további jelek követtek, mint a valódi

[134] FERENCZ, Jácint (2015): 46.
[135] PRUGBERGER, Tamás – FABÓK, András (2000): A munkaszerződés, a szolgálati szerződés, a vállalkozás, a megbízás és a díjkitűzés elhatárolásának problémái a biztosítási üzletkötői szerződések tükrében. *Magyar Jog*, 2000/12, p. 734-740, 737.
[136] SZÁRAZ, Attila (2009): 199.
[137] Az atipikus viszonyok térhódításáról lásd még: Jakab Nóra, Bankó Zoltán, Ferencz Jácint jelen értekezésben hivatkozott műveit, illetve COUNTOURIS, Nicola (2007): *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context.* Ashgate Publishing Company, Hampshire, Burlington, 43-44. Az atipikus munkaviszonyok magyarországi alakulásának egyik aspektusát jelenthetik a szövetkezetek is, amelyről Prugberger műveiben is olvashatunk.
[138] FERENCZ, Jácint (2015): 21.
[139] KISS, György (2008): A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2008/1, p. 7-33, 10.
[140] KISS, György (2008): 10.
[141] E becsléseket lásd: MÁRK, Edina: Kiszűrik a kényszervállalkozókat. *Magyar Hírlap,* 2003. 06. 17., 8.; BALLAI, József: Biztos bizonytalanság. *Magyar Narancs,* 2006/2, 2006. 01. 12., 18-19.; ROMÁN, Róbert (2006): 417-425.

vállalkozások alapítása az infrastrukturális beruházásokat nem feltétlenül igénylő területeken, az informális szektor erősödése (mint az önkéntes munkavállalás), és az árnyékgazdaság megjelenése. Ez nem más, mint a gazdaságilag függő, formálisan és jogilag önfoglalkoztató munkavégzői réteg.[142] A legutolsó lépést a képzésekbe való menekülés jelenti. Azonban az 1987-ben készülő tanulmányban a szerző még nem láthatta előre a legerősebb tényezőnek, a globalizációnak olyan méretű kifejlődését, amely „bizonyos jogi megoldások, kultúrákon egyszerűen túllép."[143]

II.2 A változások eredménye: a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás – elméleti és gyakorlati szempontok szerint

A változások eredményére reflektálva a huszonegyedik században több magyar szakértő is kijelentette, hogy ma sok önfoglalkoztatónak már nincs munkaeszköze és saját beosztottja, az önálló munkavégzésre irányuló szerződés ellenére a gazdasági függőség tekintetében ugyanazon helyzetben áll, mint a munkavállaló, és szüksége lenne „arra a munkavállalót megillető védelemre, amelyből a szerződése alapján nem részesül."[144] Összességében tehát elmondható, hogy újraértékelésre került és kerül, hogy kit tekinthetünk munkavállalónak, mit jelent a függő munkavégzés. A kialakulás folyamatai, eszközei után a következő sorok támasztják alá azon feltevésem, *miszerint a jelenség, a változó munkavégzői státuszok megjelenése felett nem lehet szemet hunyni, hiszen a teljes munkaerőpiacot egészében érintő problémát jelent.*

II.2.1 A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás megjelenése – statisztikai adatok

A német állam többször foglalkozott a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek konkrét megjelenésével korábban, amely során elkészült „Látszat-önállóság tapasztalati megítélései" című tanulmány.[145] A tanulmányból kiderül, hogy rendkívül

[142] KISS, György (2008): 9.
[143] PRUGBERGER, Tamás (lekt.) (2010): 25-26.
[144] FERENCZ, Jácint (2015): 51. A témáról lásd még Gyulavári, Jakab, Prugberger, Kiss jelen értekezésben hivatkozott műveit.
[145] MÜLLER, Matthias (2009): Die *arbeitnehmerähnliche Person im Arbeitsschutzrecht.* Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main, 166.

nagy szürke terület áll fenn, amelynek besorolása kifejezetten nehéz. Mivel korábbi tanulmányról van szó, ezért a benne szereplő adatok sem frissek, azonban így is felhívják a figyelmet a mára megnövekedett problémára: 1996-ban a tanulmány által szürke zónának nevezett területen Németországban 938 ezer foglalkoztatott volt, amelyből 680 ezer a külső megjelenése miatt önálló munkavégzőnek, önfoglalkoztatónak minősült. Ebből a csoportból a Szövetségi Munkaügyi Bíróság hagyományos munkavállaló-fogalom értelmezési gyakorlata alapján mégis csak 426 ezer volt ténylegesen önálló munkavégző. Tehát már 1996-ban, amikor az információs fejlődés közel sem volt olyan meghatározó, mint a 21. században, 182 ezer foglalkoztatott jogviszonyában jelentek meg egyszerre a függő foglalkoztatás jegyei és az önálló munkavégzés jegyei.[146]

Az Európai Parlament által kibocsátott egyik dokumentumban összesítésre került 2011-ben a tagállamok azon munkavégzőinek aránya, akik nem munkavállalóként dolgoznak.[147] A hét évvel ezelőtti adatok kiemelkedő pontjai a következőképp jelennek meg:

Ország	**Önfoglalkoztató munkáltató, saját beosztottakkal (%)**	**„Own-account worker": önfoglalkoztató saját alkalmazott nélkül (%)**	**Segítő családtag (%)**	**Összesen (%)**
EU-27 tagállama összesen	4.2	10.2	1.4	15.8
Magyarország	5.2	6.2	0.4	11.8
Görögország	7.6	*22.8 (legmagasabb)*	5.2	*35.6 (legmagasabb)*
Észtország	3.9	*4.2 (legalacsonyabb)*	nincs adat	8.0

[146] A tanulmány neve: Empirische Befunde zur „Scheinselbständigkeit" MÜLLER, Matthias (2009): 166.
[147] Korábbi adatokért lásd: LAKY, Teréz (2001): 55.

1. számú. ábra: Munkavégzők, akik nem munkavállalók az Európai Unióban, a teljes foglalkoztatás százalékát tekintve, a munkavégzők 15-64 év közötti állományában, 2011[148]

A táblázat jól mutatja az önfoglalkoztatók számát az adott területi szempont teljes munkaerejére vetítve. Kiemelkedő jelentőségű, hogy az összes tagállam adatait nézve a teljes munkavégzői állomány 10 %-át adják azok az önfoglalkoztatók, akik beosztott nélkül dolgoznak. Az adatok ugyan nem jelzik, hogy ennek hány százaléka gazdaságilag függő, azonban az egyik általában elismert feltételt a gazdasági függőséghez, azaz az alkalmazottak hiányát a vizsgált munkavégzők egytizedében biztosan megtaláljuk. Az összes tagállam közül kiemeltem Magyarország adatait, ahol a munkavégzők 6 százaléka nem munkáltató önfoglalkoztató. Az összes tagállamot vizsgálva Görögországban a legnagyobb ennek a rétegnek a száma, míg Észtországban a legkevesebb.

Egy később készült uniós felmérés 2015-ös adatokat vizsgálva az Unió 28 tagállamának összes dolgozójának 14 %-ánál, azaz több, mint 30 millió munkavégzőjénél állapította meg az önfoglalkoztatás státuszát, így világosan látszik, hogy e réteg jelen van, számuk jelentősen nem csökkent.[149]

2017-es vizsgálat alapján az Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) megállapította, hogy a vizsgált 28 államban a munkáltató önfoglalkoztatók aránya 4,5 %, azonban a saját számlás dolgozók, azaz az alkalmazottak nélküli önfoglalkoztatók aránya 10 %. Ezen utóbbi arányszám kapcsolódik a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók helyzetéhez, amelyből arra

---

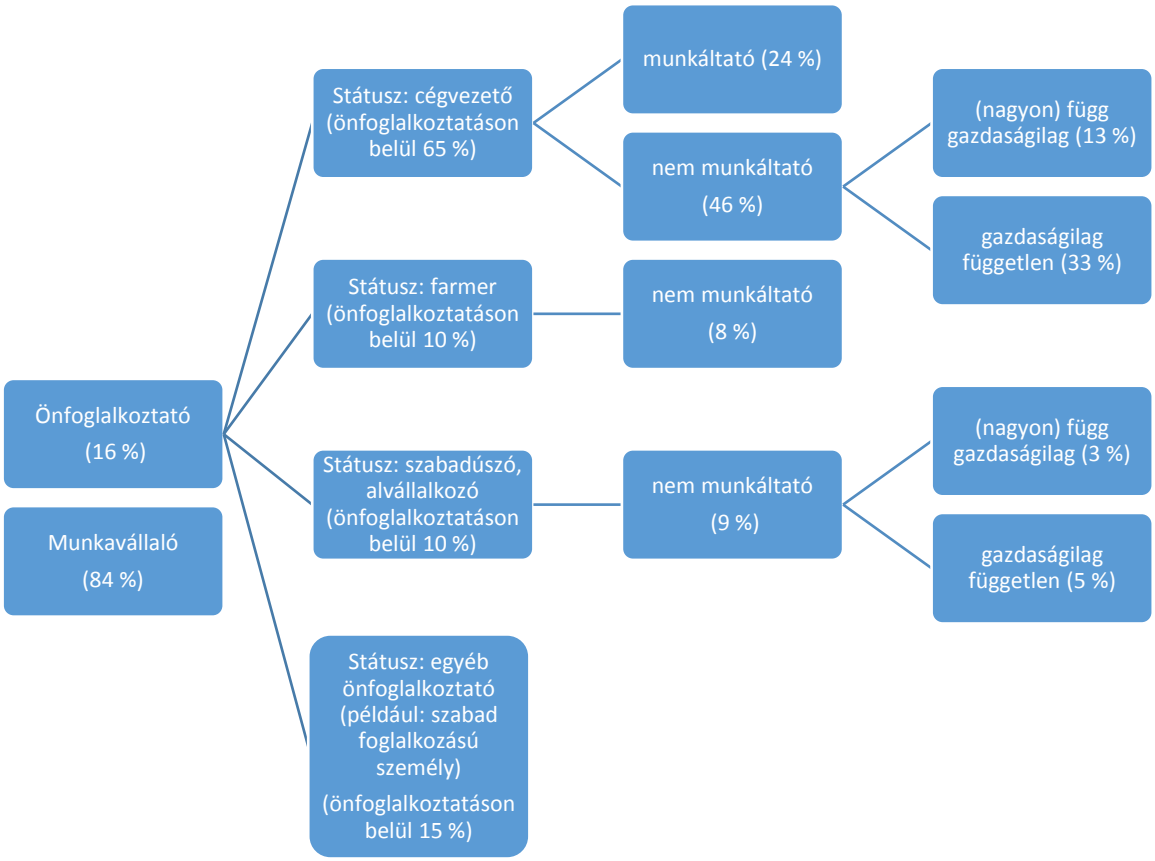
[148] A táblázat kiemelt adatokat tartalmaz. *Social protection rights of economically dependent self-employed workers,* Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Study, 2013, 21.

[149] SPASOVA, S. – BOUGET, D. - GHAILANI, D. – VANHERCKE, B. (2017): *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies.* European Social Policy Network (ESPN), Brussels, European Commission, 11.
2015-ben készült egy nemzetközi felmérés is. Az ILO által kibocsátott 2015-ös jelentésben bemutatásra került, hogy a privát szektor munkavégzői közt 2010-ben milyen arányban álltak a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók, akik a kutatásban akként voltak definiálva, mint a saját számlás munkavégzők, ha legalább kettő teljesül a következő feltételek közül: egyedül egy munkáltatójuk, kliensük van, nem alkalmazhatnak saját munkavégzőt még nagyobb munkateher esetén sem, illetve nem hozhatják meg a legfontosabb üzleti döntéseket önállóan. Magyarországon a privát szektor majd 2 %-át tették ki a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók. Ennél nagyobb értéket egyedül Csehország, Görögország, Írország, Olaszország, Lettország, Litvánia, Lengyelország, Portugália, Szlovákia és Törökország mutatott. *Non-standard forms of employment - Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment.* International Labour Organization: Conditions of Work and Equality Department; (Geneva, 16–19 February 2015) 15.

következtethetünk, hogy az önfoglalkoztatók már nem kizárólag munkáltatók.[150] A legfrissebb adatok szerint Angliában a legsúlyosabb a probléma, hiszen ott az összes foglalkoztatott majd fele önfoglalkoztatóként dolgozik.[151] Az önfoglalkoztatás azonban több kategóriát ölel fel. Az Eurofound említett kutatásában a következő számadatokat állapította meg. Az összes önfoglalkoztató száma Európában 8,2 millió fő. Ezen belül a saját számlás munkavégző (own-account worker), szabadúszó, aki egyébként független, összesen 2,7 millió fő. A függő, saját számlás munkavégző, szabadúszó száma Európában a kutatás szerint 1,5 millió fő.[152] A jelentés a függő, saját számlás munkavégzőket tartja az egyik legfontosabb státusznak a szabályozás szempontjából, hiszen egyszerre jellemzi őket az egyetlen féltől való függés és a kis méretből, valamint a forrásai alacsony számából fakadó sérülékenység. Mivel a saját számlás munkavégző nehezen elkülöníthető a függő munkaviszonytól és a tiszta önfoglalkoztatástól, ezért a munkajog egy homályos területét képezi az Eurofound szerint.[153]

Ezt alátámasztja a következő sorokban bemutatásra kerülő munkaerő-piaci körkép, amely a munkaerő-piac jelenét könnyebben átlátható, diagramos formában szemlélteti. Az ábrából kitűnik, hogy a piac jelentősnek tekinthető részét teszik ki az önfoglalkoztatók gazdaságilag függő tagjai. 2017-ben az Eurofound számára készült empirikus kutatás a következőképp tipizálta a munkaerő-piac alanyait Európában:

[150] Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Dublin. 12..
[151] Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Dublin. 12-13.
[152] Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Dublin. 14.
[153] Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Dublin. 14.



2. számú ábra:

Az önfoglalkoztatás osztályozása az európai munkaerő-piacon, 2017 [154]

A kutatás láthatóan a teljes európai önfoglalkoztatást több különböző rétegre osztotta. Egyik ilyen réteg a cégvezető vállalkozó, amely az önfoglalkoztatók több, mint felét teszi ki. E rétegnek két harmada nem rendelkezik saját alkalmazottal a kutatás szerint. Ez a helyzet azonban nem keletkeztet automatikusan gazdasági függést, ugyanis a saját alkalmazottal nem rendelkező vállalkozóknak mindösszesen egy harmada áll gazdaságilag függő helyzetben. Az önfoglalkoztatói réteg további két, a kutatásban kiemelt csoportja a szabadúszók, alvállalkozók egyesített kategóriája és a farmerek,

[154] DE MOORTEL, Deborah - VANROELEN, Christophe (2017): *Classifying self-employment and creating an empirical typology.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Brussels 6.

mezőgazdasági munkavégzők. Mindkét rétegben jelentős azoknak a száma, akik nem rendelkeznek saját alkalmazottal, így személyesen végzik munkájukat. Ahogy lentebb említésre kerül, a szabadúszók rétege a munkavállalóhoz hasonló jogállású, gazdaságilag függő önfoglalkoztatók újabb tipikus megvalósulási formáját jelenti. Ezt mutatja a kutatás is, hiszen az adatok alapján a szabadúszók, alvállalkozók fele gazdaságilag függő helyzetben áll.

II.2.2 A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás – elméleti szempontok

Mindezen adatok alapján tagadhatatlan, hogy létrejött a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriája. Meg kell vizsgálni e jelenség dogmatikai oldalát is. Gyulavári a harmadik munkajogi státusba tartozóaknak nevezi ezen személyeket. Perulli jelentésében ismérveket határozott meg erre a csoportra: „döntően személyes munkavégzés; folyamatosság; a munkavégzés koordinálásában részt vesz az ügyfél; döntően csak egy ügyfél számára dolgozik, amelyből a jövedelmének legnagyobb része származik."[155] Őket az különíti el markánsan a munkavállalótól, hogy nem jelenik meg az alárendeltség a jogviszonyban, emiatt nem is minősül jogviszonyuk munkaviszonynak, inkább átmenetet képeznek a munkaviszonyok és a tényleges önfoglalkoztatás között.[156] E réteg „nem tisztán önfoglalkoztató, illetve munkavállaló, de valamilyen legális jogviszony alapján munkát végző személyekből áll."[157] Ez a harmadik kategória álláspontom szerint elképzelhető egy két végpontos tengely közti sávon, azonban nem csak egy ponton, hanem egy nagyobb részt felölelve, hiszen az ide tartozó jogviszonyok között eltérő mértékű a távolság a végpontoktól, a munkaviszony és az önfoglalkoztatás tipikus jelentésétől. E köztes halmazra jellemző, hogy mindkét végpont jellemzőjéből kölcsönöz tulajdonságokat. Az önfoglalkoztatással közös jellemző, hogy alapvetően önállósság jellemzi a munkavégzést, mégis gazdasági függésben állnak a munkavállalóhoz hasonlóan, illetve a vállalati ellenőrzés is kiterjed rájuk.[158] Szót kell ejteni arról a különleges vonásról, hogy a gazdaságilag függő

[155] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): *A szürke állomány; Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán.* Pázmány Press, Budapest, 166.
[156] GYULAVÁRI, Tamás (2010): 342.
[157] GYULAVÁRI, Tamás (2009b): 91.
[158] JAKAB, Nóra (2015a): 422.

munkavégzés nagyon sok hivatásban felmerülhet,[159] ezért egy *heterogén* kategóriáról beszélhetünk, hiszen minden olyan feladatkör,[160] amely munkaszerződésen kívül például vállalkozási vagy megbízási szerződési keretek között is ellátható, kerülhet olyan jogviszonyba, ahol a munkavégző gazdaságilag függő helyzetben áll.[161] Így taxatív felsorolást az érintett hivatásokról lehetetlen megadni.[162] Nem csak a hivatásukat tekintve beszélhetünk heterogenitásról, hanem a gazdasági függés viszonylatában is. Az Eurofound számára készített kutatásban 2017. novemberében az önfoglalkoztatónál megjelenő gazdasági függést három szintre bontották: (1) a legerősebb gazdasági függés, amikor egyetlen ügyféllel áll fenn (szinte) exkluzív kapcsolat; (2) közepes függés, ha alacsony mérlegelési lehetősége van a munkavégzőnek a saját munkája illetve a stratégiai döntések felett, (3) alacsony gazdasági függés, amikor gyenge a kapcsolat a gazdasági tevékenység és a munkavégző jövedelmének típusa vagy mértéke között. A gazdasági függés ilyen különböző megjelenési lehetőségei miatt lehetséges az, hogy nem lehet tiszta dichotómiát felállítani a gazdasági függés fokozataiban, amely esetleg lehetővé tenné az igazi önfoglalkoztatás és az ál-önfoglalkoztatás kizárólagos végponton történő gondolkodást.[163]

Ők azok tehát, akik quasi-önfoglalkoztatók, hiszen jogi értelemben függetlenek, de gazdasági szempontból egy harmadik személytől ténylegesen függnek, aki munkáltatónak is tekinthető emiatt.[164] Úgy is ki lehetne fejezni, hogy gazdasági függőség, alárendeltség ugyan fennáll esetükben, de személyi függőségről nem

[159] Az egyes európai szektorokról, amelyek keretében elterjedt a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás, lásd: *Social protection rights of economically dependent self-employed workers.* (2013) Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Study, 56.
Prugberger helyesen a cégvezetőt emeli ki a magyar jog egyik éles példájaként. FERENCZI, Fanni – PRUGBERGER, Tamás (2016): 48.

[160] Az egyik leggyakoribb területe a szabadúszó munkavégzésnek az újságírás. A szabadúszó újságírás rendkívül bizonytalan foglalkoztatási formát jelent. POWER, Richenda - SUTCLIFFE, Phil – IBRAHIM, Magda (2016): Freelance Journalists do not Work 'for Free'. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies,* Volume 5, No. 3, September-October 2016, p. 1-20, 1-2.

[161] Egyik jellemző terület a családi vállalkozás, amely a nők önfoglalkoztatóvá válásának gyakori esetét jelenti. SCHARLE, Ágota (2000): 250. Másik gyakori megjelenési helye a mezőgazdasági tevékenység. Eurofound (2017), *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 1.

[162] Gyulavári is foglalkozik az ide tartozó jogviszonyokkal. Lásd például: GYULAVÁRI, Tamás (2011a). A segítő családtaggal nem csak Gyulavári, de például Prugberger is foglalkozik. Román az ügyvédeket, orvosokat, felsőoktatásban dolgozó oktatókat. ügynököket elemzi a kényszervállalkozók körében. ROMÁN, Róbert (2006)

[163] DE MOORTEL, Deborah - VANROELEN, Christophe (2017): 3.

[164] GYULAVÁRI, Tamás (2009b): 83.

beszélhetünk.[165] Kiss kiemeli, hogy „nem valamiféle új munkavállaló-fogalomról van szó, hanem „csupán" e védelmi szükséglet felerősödéséről a munkavállalóhoz közeli teljesítési mód szerint munkát végzők irányában."[166] Meg kell említeni Prugberger munkajogviszony-értelmezését is e körben. Prugberger Tamás meglátása alapján a munkajogviszony elképzelhető tágabb és szorosabb értelemben is. Szorosabb értelemben a munkajogviszony tartalma az ún. függő munka. A függő munka jellemzője a munkáltató szoros és széles utasítási és ellenőrzési joga. Ezzel szemben „a tágabb értelmű munkajogviszonyban a munkavállalónak kisebb-nagyobb cselekvési szabadsága van, a munkát vagy a megbízást a munkáltatótól kapott eligazítások és elvárások figyelembevételével, a saját döntése alapján végezheti el".[167] Így tehát a tágabb értelmű munkajogviszonyok részét képezhetik a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek is.

Mindezek alapján felállítható a munkavégzők következő, hármas rendszerben gondolkodó felosztása:

- személyi és gazdasági függőséggel jellemezhető munkavállaló (employee), dolgozatomban tradicionális munkavállalóként megjelölt személyek,
- személyi függetlenséggel, de gazdasági függőséggel leírható munkavállalóhoz hasonló (employee-like) személyek, tehát a szürke zóna, valamint
- az önfoglalkoztató személyek között, akik személyi és gazdasági függetlenséggel rendelkeznek (other self-employed). [168]

II.3 A válaszreakció- a szabályozás rövid áttekintése az egyes tagállamokban

A munkavégzésben a változások alapvetően két szinten következtek be: egyrészt a munkáltatók módosították a megállapodás feltételeit oly módon, ahogyan az üzlet hatékony működése megkívánta,[169] ezt fentebb említettem a munkajogból való menekülés kapcsán. Másrészt a módosított megállapodások átalakították a

[165] DELI, Petra Eszter (2013): *A munkavállaló szubjektív jogalapú felelőssége a német és az osztrák modellek jog-összehasonlító keresztmetszetében.* Doktori értekezés, Szeged, 114.
[166] KISS, György (2008): 28.
[167] PRUGBERGER, Tamás (2014a): 65.
[168] GYULAVÁRI, Tamás (2009b): 89.
[169] Lásd részletesen: JAKAB, Nóra – SZEKERES, Bernadett (2015)

munkavégzést és annak szabályozását is, s a XX. század második felében megjelentek új jogi kategóriák: alkalmi munkavállaló, részmunkaidőben, munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott, ál-önfoglalkoztatott, munkavállalóhoz hasonló jogállású személy stb.[170] A *foglalkoztatási jogviszony változásai kezelését illetően két jól elkülöníthető stratégia alakult ki nemzeti és szupranacionális szinten*. Az *egyik* egy olyan *újraszabályozó* stratégia, amely a munkajogi szabályozás alkalmazási körét kívánja kiterjeszteni. Ezen stratégia mögött húzódik azon elmélet, amely szerint az alárendeltségen alapuló munkaviszony és az önfoglalkoztatás között húzódik egy szürke zóna, ahol az alárendelődés és autonómia már nem olyan világos fogalmak, mint korábban, s a hangsúly az alanyokon van. Az újradefiniálás során a munkajogi szabályozást igyekeztek minél több új megállapodási formára kiterjeszteni. A *második újraszabályozási stratégia* igyekezett tipizálni és ad hoc jogalkotással szabályozni, védeni az új atipikus foglalkoztatási formákat. Ezen szemlélet mögött az a feltételezés húzódott, hogy a függő munka néhány elemét (folyamatosság, teljes munkaidő) magán viselő jogviszonyok ugyanúgy megérdemelnek valamilyen szintű védelmet. Ez a nézet *nem* a foglalkoztatási jogviszonyok alanyi körére helyezi a hangsúlyt, sokkal inkább a taxonómiára, osztályozásra.[171]

Kiss és Prugberger széleskörű kutatásai alapján megállapíthatjuk, hogy az önfoglalkoztatás szabályozására három irányzat már kialakult Nyugat-Európában. Mindhárom esetében önfoglalkoztatásnak minősül, ha a személynek nincs önálló cége, alkalmazottja, hanem a foglalkoztató által kiosztott feladatot önállóan végzi el, valamint egy foglalkoztató számára dolgozik rendszeresen. (Ez a nézőpont a dolgozatom fogalmi készletében a gazdaságilag függő önfoglalkoztatásra vonatkozik.) Az egyik irányzat a germán rendszer (Németország, Ausztria, Svájc és Hollandia), ahol a bírói gyakorlat elvi állásfoglalásokon keresztül kimondja, hogy „bár formailag tartós vállalkozási és/vagy megbízási jogviszonyról van szó, azokra a munkajog szabályait kell alkalmazni."[172] A második a francia rendszer, ahol a francia munkajogi

[170] COUNTOURIS, Nicola (2007): 4.
[171] JAKAB, Nóra (2014b): 21. Mark Freedland és Nicola Countouris éppen ezért egy új taxonómiát javasolnak a személyes munkavégzésre irányuló jogviszonyok fogalmának bevezetésével. Lásd erről részletesen: FREEDLAND, Mark – COUNTOURIS, Nicola (2011a): The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: DAVIDOV, Guy– LANGILLE, Brian (szerk.): *The Idea of Labour law.* Oxford University Press, Oxford, 190-208. FREEDLAND, Mark – COUNTOURIS, Nicola (2011b): *The Legal Construction of Personal Work Relations.* Oxford University Press, Oxford.
[172] FERENCZ, Jácint (2015): 48. Kiss és Prugberger álláspontjait lásd az értekezésben már hivatkozott művekben.

kódex regulációval élve kijelenti, mely munkakörökben van lehetőség az önfoglalkoztatásra, amelyeken belül elkülönít egy alcsoportot, amely munkaköröknél a kódex összes rendelkezését kell alkalmazni, míg a másikra csak a „kemény magot", azaz a leglényegesebb intézkedéseket, például a minimálbér, a fizetett szabadság. A harmadik irányzat egy köztes irányzatnak tekinthető, amelyet a spanyol és a portugál megoldás képvisel. Itt külön jogszabály szól a szellemi és ipari szabadfoglalkozásról.[173]

Kiss úgy véli, hogy a változások során, illetve annak hatására nem egy új munkavállaló-fogalom kialakulása történik, illetve nem a munkajog határainak tágulása zajlik, hanem csak „a munkajogot jellemző egyes védelmi intézmények hatálya terjed ki erre a ma még bizonytalan jogállású munkát vállaló, foglalkoztatott, illetve önfoglalkoztatott rétegre."[174] Ezzel szemben Jakab úgy véli, hogy a függő munkavégzés határainak kiterjesztése történik jelenleg, amelyben három út fedezhető fel: 1. a munkavállaló fogalmának kiterjesztése, 2. a munkavégző személyek harmadik kategóriájának létrehozása (tertium genus), 3. a munkavégzők közös jogának megalkotása, egységes védelmi jogosultságok létrehozása minimumként.[175] Az Eurofound is hasonlóan osztályozta a tagállami reakciókat. A harmadik kategóriát felállító államokat két csoportba osztotta: egyik a teljesen új hibrid státuszt felállító államok köre, ahol a réteg speciális jogosultságokkal rendelkezik. A másik csoportot azon államok képezik, amelyek egy speciális alkategóriát hoztak létre, különböző részletekkel. Mindkettő jellemzője, hogy a gazdaságilag függő munkavégzők számára az adott állam szociális biztonsági rendszert[176] fejlesztett ki, amely hasonló a munkavállalóéhoz. Ez a megoldás inspirálta később a szociális biztonságot mindenkinek felkiáltást, amely jelenleg az Európai Bizottság Szociális Jogok Európai Pillérének vezérgondolata.[177] Visszatérve a csoportosításhoz, ezen gondolatokat követve a megoldásokhoz a következő tagállamokat társította az Eurofound 2017-ben:

[173] A kutatások összefoglalását lásd: FERENCZ, Jácint (2015): 49. Lásd részletesen többek között: PRUGBERGER, Tamás (2014a), PRUGBERGER, Tamás (2008), PRUGBERGER, Tamás (2006)
[174] KISS, György (2013): 3.
[175] JAKAB, Nóra (2015a): 422.
[176] Lásd: ÁDÁM, Antal – CHRONOWSKI, Nóra – DRINÓCZI, Tímea (2008): A szociális biztonságról. In: KISS, György – BERKE, Gyula – BANKÓ, Zoltán – KAJTÁR, Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára.* Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, p. 18-36.
[177] Eurofound (2017), *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg; 38.

- Harmadik kategória létrehozásával történő szabályozás, amely egy hibrid státuszt jelent: Ausztria, Olaszország
- Harmadik kategória létrehozásával történő szabályozás, amely a gazdaságilag függő munkavégző státusza: Portugália, Spanyolország, Szlovénia, Szlovákia
- Gazdasági függőség kritériumának használata, amellyel azonosítható és megszüntethető az ál-önfoglalkoztatás: Németország, Litvánia, Málta
- Kritérium létrehozása, hogy egyértelműen elválasztható legyen a munkaviszony és az önfoglalkoztatás: Belgium, Írország, Norvégia, Lengyelország.[178]

Emellett érdemes megvizsgálni azt a 2013-as uniós tanulmányt, amely néhány kiválasztott ország szabályozásának különbözőségeire, hasonlóságaira mutat rá a következő táblázatban:

Ország	**A függő foglalkoztatás fő jogi kritériuma**	**Specifikációk**	**Fő jogi kategória a függő önfoglalkoztatás számára**
Ausztria	alárendeltség	személyes teljesítés, a munkáltató szervezetébe tagozódva, a munkáltató felügyelete, irányítása, ellenőrzése alatt	Hibrid kategóriák jöttek létre, amelyek munkavállalóhoz hasonlóak: • szabad szolgálatot teljesítő személyek (freier Dienstnehmer, free service worker) • új önfoglalkoztatók (new self-employed workers, Neue Selbständige) • munka- és szolgálati

[178] Eurofound (2017), *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg; 39.

			szerződésben álló munkavégzők (a contraktor of work and services)
Dánia	alárendeltség	munkáltató jogosult irányítani és ellenőrizni a munkát	Nincs hibrid kategória, hanem bináris modell: munkavállaló-önfoglalkoztató
Franciaország	alárendeltség	munkáltató jogosult a munka irányítására és ellenőrizni a dolgozó teljesítését	Nincs hibrid kategória. Az „auto-enterpreneur" státusz magában foglal több függő önfoglalkoztatót, ugyanakkor őket a munkajog hagyományos önfoglalkoztatónak tekinti.
Németország	személyi függőség	függőség a következő területeken: - a munkahely, munkaidő és a munka tartalma - a munkáltató szervezetébe tagozódás	Hibrid kategória: Az uniós forrás a szabad szolgálati szerződést említi, azonban kutatásaim alapján ide sorolom a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriáját, aki ugyan önfoglalkoztatónak minősül, mégis kap

		- munkáltató eszközeinek használata	munkajogi jogosultságokat
Olaszország	alárendeltség	Az a munka, amely a cégen belül történik, a munkáltató irányításával, felügyeletével	Hibrid kategóriák: - co.co.co. - co.co.pro.

3. számú ábra: A függő foglalkoztatás, függő önfoglalkoztatás jogi státuszai kiválasztott tagállamokban[179]

A külföldi körkép láthatóan színes eredményeket mutat. Az egyes tagállami státuszok részleteinek feltárása több külön disszertáció tárgyává is válhatna, ezen kutatás a német megoldás részleteit törekszik feltárni az arról szóló fejezetben.

E rövid kitekintés után a magyar jogalkotó portáját is szemügyre kell vennünk, amelynek részletesebb értékelése lejjebb következik. *A változások eredményeit egyelőre a magyar jogalkotó sajátosan kezelte.* Bizonyos erősebben kidomborodó jogviszonyokat atipikus munkaviszonnyá minősített, kvázi kiterjesztve a munkavállaló fogalmát az így létrehozott „atipikus munkavállalóra", más jogviszonyokat külön törvényben, illetve a Polgári Törvénykönyvben szabályozott. A speciális szabályozásra példa az önálló kereskedelmi ügynök, azaz a tartós közvetítő helyzete, akit először önálló jogszabályban, majd a Ptk.-ba integrált módon terjesztett ki speciális védelmet a jogalkotó. Meg kell említeni, hogy Kártyás,[180] Kenderes és Dudás szerint a magyar jogalkotó az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés speciális szabályozásával az önfoglalkoztatás, és álláspontom szerint a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás kérdéskörének tekintetében is áttörést hozott, amely aztán alapul szolgálhat (ott volna) egy új típusú szabályozás kialakításához.[181] Egyrészt azért, mert ez volt az első olyan jogintézmény „a munkajog és a polgári jog határmezsgyéjén,

[179] Az eredeti, részben átalakított, angol nyelvű táblázatot lásd: *Social protection rights of economically dependent self-employed workers.* (2013) Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Study, 33.
[180] KÁRTYÁS, Gábor (2008): A munkajog új kihívásai a XXI. század elején. in: KISS, György: *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára.* Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar kiadó, Pécs, p. 193-214, 205.
[181] KENDERES, György (2007): 139.

amely a munkajogi típuskényszert a típusszabadság elvével váltja fel."[182] Ezért a státusz védelme a liberalizáció irányába hat, ugyanakkor a második indokként említhetjük, hogy a jogalkotó a polgári jogi szerződés melletti döntés esetére egyoldalúan kógens szabályokat írt elő, szinte munkajogi gondolkodással. Ebben az esetben tehát érezte a jogalkotó, hogy a tipikusan gazdaságilag függő önfoglalkoztatónak tekintett ügynök a gyengébb fél helyzetében van, amit a jogalkotónak kell orvosolnia. Ezt az orvoslást a jogalkotó meg tudta oldani a munkajog keretein kívül is,[183] speciális kötelmi jogi, mégis kógens normák segítségével.

A változások kezelésében a magyar jogalkalmazás is elindult egy ösvényen köszönhetően a hazai szabályozás lépéseinek. Meg kell említeni a leplezett munkaszerződésekre történő jogalkalmazói és jogalkotói reakciót is, hiszen a témánkkal közvetetten ugyan, de összefügg.[184] A jogalkalmazók kezdetben hibásan jártak el Prugberger szerint, mert a bíróságok a szerződés elnevezése alapján minősítették a jogviszonyt, ami hozzájárult a kényszervállalkozások elterjedéséhez.[185] A jogalkalmazás korábbi lépéseit Handó foglalta össze 2003-ban.[186] A magyar bírói gyakorlat a minősítés során azt vizsgálta, hogy nem húzódik-e meg függő munka a polgári jogi tevékenység mögött. Handó szerint ez akkor állt fenn, amikor „az önfoglalkoztatottnak a foglalkoztató részére meghatározott időkben rendelkezésre kell állnia, és egy alá-fölé rendeltségi állapot alapján a foglalkoztatót széles körű utasítási jog illesse meg, a munkavégzés költségeit a foglalkoztató viselje, ideértve a munkaeszközökről való gondoskodást is, a munkavégzés pedig állandó és rendszeres legyen, ezenkívül az önfoglalkoztatott saját maga lássa el a feladatait."[187] Ezzel kapcsolatosan a magyar jogalkotó is fellépett,[188] amikor a magyar Munka Törvénykönyvébe a 2003. évi XX. törvénnyel a jogalkotó beiktatta a 75/A. §-t az egyes jogviszonyok elhatárolását elősegítésére,[189] majd ezt követően „a 7001/2005. FMM-

[182] KENDERES, György (2007): 140.
[183] KENDERES, György (2007): 140.
[184] BANKÓ, Zoltán (2008): 210.
[185] PRUGBERGER, Tamás (2003a): A tartós kényszervállalkozási és megbízási szerződés. *Cég és Jog,* 2003/7-8, p. 11-13, 11.
[186] HANDÓ, Tünde (2003): Leplezett szerződések a munkaügyi bíróság előtt. *Cég és jog,* 2003/7-8, p. 14-18
[187] PRUGBERGER, Tamás (2014a): 70.
[188] Dudás 2003-mat az alapvető munkajogi változások évének aposztrofálja. DUDÁS, Katalin (2004): Önfoglalkoztató – kényszervállalkozó – munkavállaló – Menekülés a munkajog hatálya alól. In: *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, p. 143-176, 144.
[189] Lásd róla: GYULAVÁRI, Tamás (2010): 341.

PM együttes irányelve[190] tett kísérletet a munkajogviszony kritériumkatalógusának meghatározására."[191] A ma hatályos Mt.-ben már nem található meg a korábbi Mt. 75/A. §,[192] amelynek első bekezdése alapján „a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozására, illetve csorbítására." Ez a bekezdés esetlegesen munkajogi védelem levezetésének alapjaként szolgálhatott volna. Kenderes is hasonlóképp látta az akkor még hatályban lévő rendelkezést, azonban felhívta a figyelmet, hogy ez kifogásolható módon történő beavatkozást jelentene a szerződéskötési szabadságba.[193] Természetesen itt felvethetjük, hogy az alapjogi védelmet a szerződési szabadság elvének is tiszteletben kell tartania. A paragrafus második bekezdése a jogviszonyok minősítéséhez adott támpontokat, amely a leplezett munkaszerződések elleni harc eszköze volt. A leplezett munkaszerződések szerződések problematikájával érdemes foglalkozni,[194] hiszen létező jelenség és több szerző is foglalkozik vele,[195] azonban emellett jelentős méretűre nőtt azon személyek köre, akik igényelik a munkajogi védelmet, jogviszonyuk azonban nem mondható leplezett munkaviszonynak, így eltérő eszközökre van szükség esetükben, mint a jogviszony átminősítésére.[196] Bányai is felveti a kérdést: „szükséges-e a gazdaságilag kiszolgáltatott önfoglalkoztatás jogi elismerése vagy a színlelt szerződés szabályainak alkalmazásával a jogviszony valós minősítése a megoldás."[197] A kérdésére a válaszom az, hogy a leplezett szerződések elleni harcot folytatni kell, azonban ezen harc a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás problémáját nem oldhatja meg, holott az okaik között van átfedés.

[190] 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról; Erről lásd részletesen: PRUGBERGER, Tamás (lekt.) (2010): 72.
[191] BANKÓ, Zoltán (2008): 210.
[192] Ennek értékeléséről lásd: KENDERES, György – BÁNYAI, Krisztina (2004): A foglalkoztatási /munkavégzési/ viszonyok minősítésének aktuális kérdései, *Gazdaság és Jog*, 2004/7-8, p. 43-47. PRUGBERGER, Tamás (lekt.) (2010): 70-72. ROMÁN, Róbert (2006): 417-425.
[193] KENDERES, György (2007): 153.
[194] Lásd például: GYULAVÁRI, Tamás (2017): Munkajogi reformok az EU kelet-európai tagállamaiban. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2, p. 138-153, 147.
[195] A leplezett szerződésről és a gazdaságilag függő önfoglalkoztatásról is ír Gyulavári például: GYULAVÁRI, Tamás (2014b): A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség?. *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2014/1, p. 1-25, 6.
[196] Gyulavári szerint ugyan ma még nem jelentős a harmadik státuszú személyek száma, de folyamatosan nő. GYULAVÁRI, Tamás (2012): 89.
[197] BÁNYAI, Krisztina (2015): 23.

II.4 Fogalmi zűrzavar

Elsőként le kell szögezni, hogy a munkajogi alapfogalmak tisztázása is bonyolult feladat, teljesen nyugvópontra nem ért a dogmatikai vita. „A munkajogot ért hatások nem hagyták érintetlenül az alapfogalmakat, így a munkavállaló fogalmát sem." [198] Ennek oka, hogy a munkajogi fejlődés egyre tágítja, alakítja a kereteket, azonban ezen tény miatt nem lehet megkerülni a definiálás feladatát, hiszen a személyi hatály „alapvetően befolyásolja a munkajogi szabályok hatókörét és hatásosságát."[199] Az önfoglalkoztatás, és azon belül a gazdasági önfoglalkoztatás is különböző elnevezések alatt kering a szakértők között, amelyek tartalma is eltérő lehet az egyes esetekben. Ennek tisztázását el kell végezni, mert amíg az egyes kutatók mást értenek például az önfoglalkoztatás alatt, addig nem várhatunk el eredményes együttműködést és egy átfogó megoldást sem, hiszen a tiszta fogalmi alapok nélkül a megszületett eredmények sem lesznek átláthatóak. Továbbá, a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás problémájának megismeréséhez annak fogalmi megközelítéseit is látnunk kell.

II.4.1 Az önfoglalkoztató

A gazdaságilag függő önfoglalkoztatók, azaz a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek státuszát a munkavállaló-önfoglalkoztató végpontok közötti skálán helyeztem el. Több szempontból is lehetne vizsgálódni az egyes fogalmak kapcsán, hiszen a dogmatikai vita nem csak arra terjed ki, hogy ki a munkavállaló, ki az önfoglalkoztató, de már arra is, hogy ki tartozik a köztes rétegbe, és hogy azokat hogyan kell definiálni.[200] A kutatásban főleg a gazdaságilag függő önfoglalkoztató és a tipikus önfoglalkoztató fogalmi elhatárolására törekszem, illetve ezt követően a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás megközelítéseit ismertetem, ugyanis ezekben a kérdésekben a kutatásom során tapasztaltak alapján ellentmondások, tisztázatlan területek állnak fenn.

[198] BANKÓ, Zoltán (2008): 25.
[199] GYULAVÁRI, Tamás (2009a): Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2009/1, p. 7-24, 7.
[200] BANKÓ, Zoltán (2008): 25.

Munkavállaló az, aki munkaszerződés alapján más részére munkát végez. „A munkavállaló fogalmának ez a klasszikus, általánosan elfogadott definíciója jól tükrözi a „normál-munkajogviszony" abszolútként felfogott mivoltát és állandóságát."[201] Fentebb tettem dogmatikai elhatárolást a munkavállalótól és a tipikus önfoglalkoztatótól, ám mivel az általam preferált terminológia, a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás az *önfoglalkoztatás kifejezésből* ered, ezért röviden meg kell említeni e kifejezés nehézségeit. Ennek előbb általános értelmezése, majd külön alcím alatt kifejezetten uniós szempontú vizsgálata következik.

Kiss is rávilágít az önfoglalkoztatás – munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriák keveredésére, hiszen egyiknek sincs egzakt kritérium-katalógusa.[202] Bankó és Gyulavári is úgy vélik, hogy az önfoglalkoztatás terminológiája alapvetően problémás, parttalan, nehezen definiálható, a fogalom nem jogi, munkajogi szakkifejezés.[203] Közgazdasági szemléletű szakirodalom például az önfoglalkoztatót vállalkozónak tekinti, akit a KSH ELAR munkaerő-felmérésében foglalkoztatottként minősítettek, főállásában egyéni vállalkozó, társas vállalkozás tagja vagy segítő családtag.[204] Nézőpontonként, tudományáganként eltérő tehát az önfoglalkoztatás jelentése. Az önfoglalkoztató kellően pontos legáldefinícióját sem a nemzeti jogalkotásban, sem a közösségi jogban nem találhatjuk meg.[205] Ez álláspontom szerint az idetartozó jogviszonyok sokféleségének is köszönhető.

A legtöbb szakirodalomban a munkavállalóval szemben az önálló munkavégzőt,[206] önfoglalkoztatót állítják fel, mint a piaci alapú munkavégzés jogi kategóriáinak két pillérét. Azonban találhatunk olyan szakirodalmat is, ahol másképp gondolkodnak a szakértők: a munkavállaló és önálló munkát teljesítő személy kategóriája között helyezkedik el az önfoglalkoztató (self-employed, Selbständige)[207], amely státusz jogi természete nem tisztázott és legáldefinícióval sem rendelkezik. Emellett hoz az említett szakirodalom egy újabb köztes kategóriát, a gazdaságilag függő helyzetben lévő, jogilag független, polgári jogi szerződés alapján munkát végző személy

[201] BANKÓ, Zoltán (2008): 25.
[202] KISS, György (2013): 8.
[203] BANKÓ, Zoltán (2008): 204. GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 9.
[204] SCHARLE, Ágota (2000): 255.
[205] BANKÓ, Zoltán (2008): 206. GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 9.
[206] Bankó is használja e kifejezést. BANKÓ, Zoltán (2008): 207, Laky is az önfoglalkoztatók szinonimájaként használja az önállók meghatározást. (LAKY, Teréz (2001): 93.) Ezen kívül a német dogmatika is erre a kifejezésre (Selbständige) épül.
[207] KISS, György (2010): 239.

kategóriáját, amely részben átfedi az önfoglalkoztatói réteget is.[208] Más szerző egyszerre e kettőt alkalmazza, így Bányai álláspontja szerint az önfoglalkoztatás kategóriáját szokás a vállalkozás szinonimájaként is használni, de a köztes munkavégzői kategória megjelölésére is felhasználható.[209] Nem tartom szerencsésnek a kétértelműséget ebben az esetben. Ugyan lehet, hogy bizonyos szempontok szerint ez a nézőpont jobban megragadja a problémát, ám én azon az álláspontonvagyok, hogy a munkavállalói réteg jelenleg kezelt ellenpontja dogmatikailag az önfoglalkoztató, önálló munkavégző, (self-employed, Selbständige), mivel ezen személynek nincs foglalkoztatója, maximum megrendelőkkel, megbízókkal rendelkezik. Ezen a rétegen belül látom megvalósulni a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást is, amely már de facto elmozdul a munkavállalói függőség felé, azonban marad az önfoglalkoztatás halmazában a jogalkotó szemszögéből.

Az önfoglalkoztató Gyulavári álláspontja szerint lényegében nem más, mint a polgári jogi szerződéssel munkát végző személy.[210] Dudás azt tekinti önfoglalkoztatónak, aki saját felelősségére jövedelemszerző tevékenységet végez, maga szervezi foglalkoztatásának feltételeit, és saját alkalmazottja nincs, legfeljebb segítő családtagként.[211] Davies úgy írja le az önfoglalkoztatót, mint aki teljesen kiesik a munkajog látóköréből.[212] Prugberger és Ferenczi közös álláspontja az, hogy az önfoglalkoztatás kifejezetten egyszemélyes egyéni és legtöbbször kényszervállalkozás. A munkaszerződés és a szabad szolgálati, vállalkozási, megbízási szerződés között helyezkedik el, ám tartalmilag munka- vagy szabad szolgálati szerződéses jellegű.[213] Ezt a konkrét megközelítést lejjebb is vizsgálat tárgyává teszem. Gyulavári és Ferencz monográfiájukban hasonló terminológiai megközelítést alkalmaznak az önfoglalkoztató tekintetében – azokat értik, akik egyéni vállalkozóként, egyéni cégként, gazdasági társaság személyesen közreműködő tagjaként végeznek munkát.[214] Bankó álláspontja szerint a kisvállalkozó nem szinonimája az önfoglalkoztatónak, mivel a kisvállalkozó lehet munkáltató is. Ehelyett

[208] PRUGBERGER, Tamás (lekt.) (2010): 16.
[209] BÁNYAI, Krisztina (2015): 22.
[210] GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 11.
[211] DUDÁS, Katalin (2004): 164.
[212] C. L. DAVIES, Anne (2009): *Perspectives on Labour Law*. Cambridge University Press, New York, 91.
[213] FERENCZI, Fanni – PRUGBERGER, Tamás (2016): 16, 30. Prugberger önfoglalkoztatást elemző tanulmányát lásd: PRUGBERGER, Tamás (2014a): 65.
[214] FERENCZ, Jácint (2015): 50.

az önfoglalkoztató kategóriát azon munkavégzőkre kell alkalmazni Bankó szerint, akik egyedül és önállóan dolgoznak, valamint kizárólag önmagukat foglalkoztatják.[215] Ha Bankó gondolatát követjük, helyesebb a munkavállaló-önfoglalkoztatói fogalompárt munkavállaló - önálló munkavégzőre cserélni, hiszen a munkavállaló mellett nem csak önfoglalkoztatók vannak a dolgozó személyek között, hanem akár kisvállalkozók is, amely fogalom Bankó álláspontja szerint túlnyúlik az önfoglalkoztatókon. Ehhez a gondolathoz a német fogalomhasználat is csatlakozik, hiszen ott a munkavállaló (Arbeitnehmer) ellenpárja a Selbständige, azaz az önálló (munkavégző). Érdemes lehet elgondolkodni, hogy az önálló munkavégzés alanyaira milyen elnevezés illik a legpontosabban. A szóhasználat kapcsán meg kell jegyeznem, hogy az önfoglalkoztatót érthetjük úgy is, hogy valaki önmagát foglalkoztatja, és mást nem, (ez illik Bankó és Prugberger-Ferenczi fenti álláspontjaihoz), de úgy is, hogy nincs konkrét foglalkoztatója, így tehát önmaga a saját foglalkoztatója, amely értelmezés nem tesz arra következtetést, hogy alkalmazottai lennének-e, vagy sem, ezt a jellemzőt nyitva hagyja. A legújabb uniós kutatások, például a fent említett piackutatások alapján ez utóbbi álláspont a bevett, hiszen a munkaerő-piacon a munkavállaló-önfoglalkoztató lehetőségeket sorolja, és az önfoglalkoztatón belül beszél nem munkáltató és munkáltató önfoglalkoztatóról.

A magyar és a kutatás szempontjából releváns német fogalom-megközelítés között vannak hasonlóságok. Bankó szerint az ideáltipikus önfoglalkoztató az, aki biztosítja egzisztenciáját, rendelkezik saját szervezettel, üzemmel, annak üzemeléséhez szükséges felszereléssel, illetve ki kell emelni, hogy az üzlete „magában rejti a fejlődés és növekedés lehetőségét."[216] Ez a gondolat azonos Wank vállalkozási lehetőségek és kockázatok kiegyenlítettségének elméletével, hiszen a munkavállaló ellenpárjaként megjelenő önálló munkavégzőnél a státusz jellemzőjeként merül fel, ha a személy a vállalkozási kockázatok mellett vállalkozási, üzleti lehetőségekkel is rendelkezik.[217] 2016-ban a nürnbergi Ipari és Kereskedelmi Kamara az önálló munkavégzés tipikus jellemzőjeként sorolta a saját név alatti teljesítést, saját számlára munkavégzést, az önálló döntést az árakról, árukészletről, személyzeti kérdésekben, a tőke beruházásról, adásvételi feltételekről, a saját ügyfélkörről, valamint a reklámpolitikáról, végezetül

[215] BANKÓ, Zoltán (2008): 205.
[216] BANKÓ, Zoltán (2008): 205.
[217] Ennek részleteit a szakértők javaslatait érintő fejezetben részletezem.

pedig az üzleti világban történő önállóként fellépést.[218] Ezen felül a német dogmatikára jellemző, hogy (általam is követett módon) az önfoglalkoztató kategóriáján belül létező, elkülönült fogalomként áll fenn a gazdaságilag függő önfoglalkoztató kategóriája.[219]

A nemzetállamok törekednek az önfoglalkoztatás stabil jogi hátterének megalkotására.[220] Sajnos az önfoglalkoztatás fogalma mellett szabályozása is eltérő az egyes tagállamokban. A Kiss és Prugberger által megállapított összefüggések együttes vizsgálatával megállapítható, hogy a tagállamok három rendszertani irányelvet követtek, valamint egy negyediket, ahogy Prugberger fogalmaz, mellékvágányt:[221]

1. a bírói gyakorlaton alapuló elvi határozatokban foglaltatnak az önfoglalkoztatói jogviszony szabályai;
2. jogszabályi rendezés;
3. vegyes rendszer, tehát részben a jogszabályok, részben a bírói gyakorlat adja meg az önfoglalkoztatókra vonatkozó rendelkezéseket;
4. mellékvágány, az önfoglalkoztatás bizonyos részeire terjednek ki a munkajogi szabályok.[222]

Az ILO egy 1993-as iránymutatásában[223] az önfoglalkoztatás fogalmát akként határozta meg, hogy náluk a munka ellentételezése a tevékenység eredményétől függ, amely kockázatát a vállalkozó viseli, aki emellett a munkavégzés feletti döntéshozó is.[224] A vállalkozás működése tehát csak az önfoglalkoztató felelőssége, aki kevés számú megrendelőnek dolgozik.[225]

A magyar munkajogi szakirodalmakban az önfoglalkoztatás kategóriájának használata főként az Európai Unióhoz történő csatlakozás során pattant ki, hiszen vitatott volt, hogy a közösségi jogban felmerülő „self-employed" kategória a magyar jogban az

[218] *Scheinselbständiger oder rentenversicherungspflichtiger Selbständiger*? Schriften und Arbeitspapiere, Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken, 2016, p. 1-12, 3.
[219] KISS, György (2010): 239.
[220] GYULAVÁRI, Tamás (2012): 91.
[221] PRUGBERGER, Tamás (2014a): 67. Részletesen lásd: FERENCZI, Fanni – PRUGBERGER, Tamás (2016): 34. Prugberger előbb idézett művében definiálja az önfoglalkoztatót, azonban az álláspontom szerint a gazdaságilag függő önfoglalkoztató egy lehetséges meghatározása. A definiálással kapcsolatos diszkrepanciára, és így Prugberger álláspontjának bemutatására a II.4.2. fejezetben kerül sor.
[222] PRUGBERGER, Tamás (2014a): 67-68.
[223] Lásd még erről: PRUGBERGER, Tamás (2014a): 67.
[224] FERENCZ, Jácint (2015): 49.
[225] JAKAB, Nóra (2015a): 423.

önfoglalkoztatót jelenti-e.[226] Gyulavári szerint a kategória elsődleges feladata, hogy az uniós munkajog személyi hatályát szélesen érvényesítse, valamint elhatárolja a szabad mozgás jogát és a letelepedés szabadságát.[227] A következő sorokban az uniós fogalomhasználat bemutatására törekszem.

II.4.1.1 Önfoglalkoztatók az uniós megközelítésben – elméleti és gyakorlati szempontok

Az önfoglalkoztatást eddig általánosan vizsgáltam a magyar és külföldi szakértők álláspontja alapján. Azonban a magyar munkajogra az Európai Unió jogrendje tagadhatatlanul hatást gyakorol. Emiatt érdemes megvizsgálni, miként vélekedik az önfoglalkoztatásról az EU. Ezen felül a cím alatt az önfoglalkoztatás uniós megvalósulásának gyakorlati aspektusait is megvizsgálom.

Az önfoglalkoztatás, azaz a polgári jogi szerződés alapján történő, munkaviszonyon kívüli munkavégzés a személyi hatállyal összefüggésben bukkan fel főként az alapvető jogokkal kapcsolatos dokumentumokban, hasonlóan a munkavállaló fogalmához. Kiss azonban megállapítja, hogy a munkajogi irányelvekben sem a munkavállaló, sem az önfoglalkoztató kategóriájára nem határoznak meg általános definíciót.[228] Az Európai Unió Bíróságának (továbbiakban: Bíróság) gyakorlatában találhatunk magyarázatot e fogalomra, nevezetesen a Jany esetben.[229] Eszerint önfoglalkoztató[230] az a gazdasági tevékenységet folytató személy, aki esetében

- „nincs semminemű alárendeltség a végzett tevékenységének kiválasztása, munkafeltételei és díjazásának feltételeit illetően;
- kizárólag a saját felelősségére végez munkát;

[226] Ezen fogalommal kapcsolatban Ferencz gondolatait lásd: FERENCZ, Jácint (2015): 49.
[227] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 62. Az önfoglalkoztatás további fogalmi megközelítéseiről lásd többek között Gyulavári hivatkozott műveit.
[228] KISS, György (2010): 239.
[229] GYULAVÁRI, Tamás (2009a): 20.
[230] Lásd még: PRUGBERGER, Tamás (2014a), FERENCZI, Fanni – PRUGBERGER, Tamás (2016): 30. PRUGBERGER, Tamás (2015b): Adalékok a munkával és az ügyvitellel kapcsolatos szerződések jogrendszertani és jogdogmatikai kérdéseihez. *Miskolci Jogi Szemle,* 2015/1, p. 5-19, 18.

- és díjazás fejében, amelyet teljes mértékben, közvetlenül az önfoglalkoztató kap."[231]

Az önfoglalkoztató fogalma viszont elkülönülten nyer értelmezést (a munkavállalóhoz hasonlóan, lásd lejjebb) a szabad mozgás és az egyenlő bánásmód elvének kontextusában.[232] Így például az egyenlő bánásmóddal összefüggésben kibocsátott, mára hatálytalan 86/613/EGK irányelv[233] a nemzeti jogra hagyatkozik: „önfoglalkoztató minden olyan személy, aki a nemzeti jog által meghatározott feltételek mellett, saját felelősségre jövedelemszerző tevékenységet folytat, beleértve a mezőgazdasági termelőket és a szellemi szabadfoglalkozásúakat is."[234] Az 1408/71/EGK rendelet a szabad mozgással kapcsolatban ugyanakkor a kötelező biztosítást meglétét emeli ki, mint fogalmi elemet.[235] A Roosmalen-ítélet szerint az a személy tekinthető önfoglalkoztatónak, aki „munkaszerződés nélkül végez tevékenységet vagy foglalkozást ellenérték fejében, amely részben vagy egészben fedezi szükségleteit."[236]

E megközelítések ellenére Gyulavári úgy véli, hogy sem az uniós jogalkotás, sem a Bíróság nem vállalta fel az önfoglalkoztató fogalma megalkotásának feladatát, hanem annak minden terhét a nemzeti jogalkotó vállára helyezték.[237] Ennek oka többek között az is, hogy nehéz definiálni egy olyan színes jogállást, amely a legkülönbözőbb

[231] GYULAVÁRI, Tamás (2009a): 20.
[232] Ahogy lejjebb a szabad mozgás elvével kapcsolatban megemlítem, ott a munkavállalói minőséghez az alárendeltségi teszten kellett átesni. Tehát, ha valakinél hiányzik az alárendeltség, így a szürke zóna tagjai esetében is, akkor azt önfoglalkoztatónak kell tekinteni. Így ebben a megközelítésben a quasi-önfoglalkoztató is önfoglalkoztatói státuszt nyert. GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 37.
[233] A 2010/41/EU irányelv helyezte hatályon kívül, valószínűleg a banklobby túlságos megerősödése miatt. FERENCZI, Fanni – PRUGBERGER, Tamás (2016): 11. Az irányelv az önfoglalkoztató minőségben tevékenykedő nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és az önfoglalkoztató nők terhesség és anyaság alatti védelméről szólt. A 2. cikkelyének a)-b) pontja értelmében önfoglalkoztató „minden olyan személy, aki a nemzeti jogszabályokban lefektetett keretek között önállóan jövedelemszerző tevékenységet folytat, beleértve a mezőgazdasági gazdálkodókat és a szabadfoglalkozásúakat" A már hatályon kívül helyezett irányelv szerint a vállalkozóként vagy megbízottként foglalkoztatott személyeket, akik „két hónapon keresztül nyolc napot meghaladó jelleggel valamely cégnél alkalmazott vagy teljesítési segéd igénybevétele nélkül, csak saját maguk végeznek valamilyen munkát vagy teljesítenek különböző feladatokat, önfoglalkoztatónak kell tekinteni." Rájuk egyébként az irányelv a munkaviszonyra vonatkozó legtöbb előírást alkalmazandóvá tette. PRUGBERGER, Tamás (2014a): 67. PRUGBERGER, Tamás (2008): *Munkajogi normatív értékek és a neoliberális globalizálódó gazdaság.* Bíbor Kiadó, Miskolc, 187.
[234] GYULAVÁRI, Tamás (2009a): 22.
[235] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 39.
[236] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 40.
GYULAVÁRI, Tamás (2009a): 24.

hivatásokat és úgy az alacsony, mint a magas jövedelemmel rendelkezőket is érinti.[238] Érdemes lehet elgondolkodni azon a kérdésen, hogy lehetséges-e, és ha igen, indokolt-e átfogó uniós fogalom megalkotása az önfoglalkoztatásra, vagy elég viszonyfogalomként kezelni, és azt tekinteni önfoglalkoztatónak, aki az adott jogforrás, jogintézmény tekintetében nem minősül munkavállalónak. Erre a kérdésre eltérő választ adhatunk különböző célok alapján. A munkavállaló fogalmát könnyebb megragadni, akár még a nemzeti jogra utalással is, hiszen a tagállamok általában valamilyen módon értelmezik a munkavállaló fogalmát, így az Unió számára is lehet erre vonatkozó kiinduló pont. Ezzel szemben az önfoglalkoztatás például a magyar jogban sem definiált, így ha az EU a fogalomalkotáshoz a nemzeti fogalmakat vizsgálná, hiányt tapasztalna. További kérdés, hogy amit a nemzeti jogalkotó a nemzeti sajátosságainak ismeretében sem tudott definiálni, azt tudna-e egy több tagállamot átfogó, heterogénebb problémákkal szembesülő uniós jogalkotó kezelni? Jelenleg ez számomra lehetetlen vállalkozásnak tűnik.

Az önfoglalkoztatás fogalmi megközelítése tehát nem ad különösebb támpontot az egységes értelmezésre.[239] Ezért az önfoglalkoztatói státusz *gyakorlati tartalmát* is érdemes megvizsgálni. Az egyik legfrissebb, 2017. szeptemberében elkészült Eurofound-jelentés[240] szerint a tagállami önálló vállalkozók összetétele megváltozott. „Jóllehet egyrészt csökkenés következett be a mezőgazdaságban a foglalkoztatás (általában az önfoglalkoztatás) terén, másrészt a szolgáltatási szektorban és a közszektorban nőtt az önálló vállalkozók aránya. Egy másik újabb keletű jelenség, hogy növekszik azon önálló vállalkozók aránya, akik nem alkalmaznak munkavállalókat."[241] Emiatt az önfoglalkoztatás változatosabb lett, amely a szabályozásuk esetében megnehezíti a jogszabályalkotást. A jelentés kiemeli a

[238] Eurofound (2017), *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, Executive Summary, 1.

[239] Jelenleg nem találhatunk adekvát uniós önfoglalkoztatói fogalmat, azonban több munkavállaló-fogalommal is találkozhatunk, amely az uniós jogforrások alkalmazása során felülírja a nemzeti dogmatikai megközelítést. Emiatt egy érdekes logikai csavarral szembesülhet az uniós polgár: előfordulhat, hogy hiába van a nemzeti joga szerint önfoglalkoztatói jogállása valakinek, mégis az uniós primer jog (tehát a Szerződések) alkalmazása során munkavállalóvá válhat abban az esetben, ha „függetlensége csak színlelt és egy közösségi jogi értelemben vett … munkaviszonyt leplez". GYULAVÁRI, Tamás (2011b): 24.

[240] Eurofound: azaz az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért nevű szervezet.

[241] Eurofound (2017), *Exploring self-employment in the European Union, Publications Office of the European Union,* Luxembourg; Executive Summary, 1. (https://www.eurofound.europa.eu/publications/executive-summary/2017/exploring-self-employment-in-the-european-union-executive-summary) (Letöltés ideje: 2018.02.01.)

növekvő számú, nem munkáltató önálló vállalkozót, amely álláspontom szerint magát a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt takarja. Ugyanis a magyar Munka Törvénykönyve Tervezetében kialakított definíció elemeként is megjelent az, hogy más személy közreműködése nélkül, munkaviszonyon kívül végezze a munkát a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy, amely másként megfogalmazva a saját alkalmazott és a munkaviszony hiányát várja el, amely a magyar jogban jelenleg a saját alkalmazott nélküli önfoglalkoztatást eredményezi.

Mindemellett az önálló vállalkozók esetében alacsonyabb szintű a szociális védelem[242] annál, mint amilyet az alkalmazotti viszony legtöbb formái biztosítanak",[243] jelenti ki az Eurofound-jelentés. A szociális jogokból fakadó szociális és munkajogi védelem azonban megilleti ezeket a személyeket. Bankó is amellett foglal állást, hogy az önfoglalkoztatók számára is garantálni kell a munkavállalókat megillető jogokat.[244] Ahogy Bankó fogalmaz, „a de iure önálló munkát végzők közül egyre többen vannak olyanok, akiknek a gazdasági helyzete minőségében nem különbözik a munkavállalóétól."[245] E két réteg teljesítési módjai olyan sok azonosságot tartalmaznak, amelyek „megkérdőjelezik a jogalapi, kauzális differenciálást."[246]

Visszatérve az önfoglalkoztatás kategóriájának gyakorlati jelentésére, újító szemléletű felosztást hozott létre az Eurofound, amely az az önfoglalkoztatókat öt kategóriába osztja:

---

[242] Amint az alapjogi bevezetőben utaltam rá, a szociális védelmet tágan értem, hozzá tartozónak vélem a munkajogi védelem bizonyos eszközeit is. (Az Európai Bizottság EURES szerve szerint hazánkban másképp definiálható a szociális védelem. Az EURES által Magyarország viszonylatában készített definíció szerint „a szociális védelem magában foglalja mindhárom típusú ellátást: a biztosításon alapuló ellátásokat, az univerzális ellátásokat és a segélyezést is, így: betegség és anyaság, rokkantság és fogyatékosság, munkanélküliség esetén járó ellátások, öregségi ellátások (nyugdíjak és nyugdíjszerű ellátások), hozzátartozói ellátások, családi ellátások, szociális ellátások." https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8965&acro=living&lang=hu&parentId=7846&countryId=HU&living (Letöltés ideje: 2018. 02.01.)
A szociális védelem többi tagállamban megvalósuló részleteiről lásd: SPASOVA, S. – BOUGET, D. - GHAILANI, D. – VANHERCKE, B. (2017)

[243] Eurofound (2017), *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, Executive Summary, 1.

[244] BANKÓ, Zoltán (2008): 213. A szociális biztonságról lásd például: GYULAVÁRI, Tamás – EGYED, Mária: Szociális biztonság az Európai Unióban. *Esély,* 1998/4, p. 66-74., illetve Ferge Zsuzsa, Szikinger István, Bihari László gondolatait a szociális biztonságról (Fundamentum, 2000/3. szám, p. 53-65.)

[245] BANKÓ, Zoltán (2008): 207, 31.

[246] „Ma a tipikus önfoglalkoztató nem rendelkezik munkaeszközökkel és nem alkalmaz munkavállalókat, azaz pozíciója – szociológiai értelemben – megtévesztésig hasonlít a munkavállaló pozíciójához. Az önálló munkavégzésre irányuló szerződés ellenére ugyanabban a pozícióban van a gazdasági függőség tekintetében, mint a munkavállaló és szüksége lenne arra a munkavállalót megillető védelemre, amelyből a szerződése alapján kizárásra került." BANKÓ, Zoltán (2008): 207, 31.

- munkáltatók;
- tartós önfoglalkoztatók;
- kiszolgáltatott önfoglalkoztatók;
- színlelt önfoglalkoztatók;
- kiskereskedők és mezőgazdasági termelők.[247]

A felosztás ötödik csoportjával nem foglalkozom, mivel az az egyik jellegzetes alkategóriáját, hivatáscsoportját fogja át az önfoglalkoztatóknak, azonban az első négy az összes önfoglalkoztató között fennállhat, hivatástól függetlenül. A munkáltató önfoglalkoztató kategóriája fogja át az alkalmazottakkal rendelkező önfoglalkoztatókat, így álláspontom szerint e kategória jelenti a tipikus önfoglalkoztatót, ha párhuzamba állítjuk a tipikus munkavállalóval. A tartós önfoglalkoztató elnevezés az Eurofound álláspontja szerint azon igazi önfoglalkoztatót jelenti, aki ugyan nem rendelkezik saját alkalmazottakkal, de a munkáltatóhoz hasonlóan független és önálló a munkavégzés terén. Mindkét csoport közös jellemzője továbbá, hogy önálló és önkéntes döntésen alapul az, hogy a munkavégzés nem munkaszerződés alapján történik. A munkáltatók és a tartós önfoglalkoztatók képezik azt a réteget, akikre a munkajogi védelem okkal nem terjed ki, hiszen nem állnak gazdasági függésben. Látható továbbá, hogy a gazdasági függés nem automatikus az alkalmazottak nélküli önfoglalkoztatók esetében. A munkáltatók és a tartós önfoglalkoztatók kategóriája teszi ki az egész önfoglalkoztatói réteg felét ezen 2017-es kutatás adatai alapján.[248] Ezzel szemben a kiszolgáltatott önfoglalkoztatók és a színlelt önfoglalkoztatók teszik ki az összes önálló munkavégző egynegyedét, amely számadat aggasztó jellegét a jelentés is elismeri. „Helyzetüket gazdasági függőség, kismértékű önállóság és pénzügyi kiszolgáltatottság jellemzi. […]. A „kiszolgáltatottak" csoportjába tartozók gazdasági szempontból különösen függő helyzetben vannak, mert igen kisszámú ügyfélre támaszkodhatnak. A „színlelt önfoglalkoztatók" csoportját leginkább a csekély munkavégzési önállóság jellemzi."[249] A jelentés álláspontját úgy lehet értelmezni, hogy a kiszolgáltatott önfoglalkoztatók jelentik a gazdaságilag függő önfoglalkoztatókat, gyakori

[247] Eurofound (2017), E*xploring self-employment in the European Union, Publications Office of the European Union*, Luxembourg, Executive Summary, 1-2.
[248] Eurofound (2017), E*xploring self-employment in the European Union, Publications Office of the European Union*, Luxembourg, Executive Summary, 1-2.
[249] Eurofound (2017), E*xploring self-employment in the European Union, Publications Office of the European Union*, Luxembourg, Executive Summary, 2.

elnevezésükben a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket, így tehát a jelentés a gazdaságilag függő munkavégzőket az önfoglalkoztatók egyik kategóriájaként kezeli. E nézőpontomat alátámasztja az is, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek egyik német és magyar fogalmi feltétele, a kisszámú megrendelői kör egyben jellemzője a kiszolgáltatott önfoglalkoztatóknak is a jelentés idézett álláspontja szerint. A színlelt önfoglalkoztatók csoportját úgy definiálja a jelentés, hogy ők a csekély munkavégzési önállósággal rendelkező önálló vállalkozók.[250] Ez a meghatározás ugyanakkor nem határolja el teljesen a kategóriát a kiszolgáltatottak csoportjától, mivel a gazdaságilag függő munkavégzők esetében is előfordulhat a csekély önállóság, azonban a fontos az, hogy ne legyen olyan csekély, hogy az már az önfoglalkoztatásként leplezett munkaviszonnyá váljon. Emiatt szerencsésebbnek tartom a színlelt önfoglalkoztatás jellemzői közé illeszteni azt, hogy az önállóság mértéke olyan csekély, hogy tartalmilag a jogviszony munkaviszonnyá válik.

*A látszat- és a quasi-önfoglalkoztatók összemosásá*t találhatjuk meg más dokumentumban is. Egy másik, 2017. novemberéből származó Eurofound-jelentés[251] elkülöníti a fizetett alkalmazottakat, az igazi önfoglalkoztatókat, valamint a köztük fennálló szürke zónát,[252] amelynek területéhez tartozónak tekinti az ál-önfoglalkoztatást is.[253] Az ál-önfoglalkoztatást úgy értelmezi, hogy a jogviszonyban magas fokú gazdasági függés, vagy akár de facto munkaviszony áll fenn a formálisan önfoglalkoztatónak tekintett munkavégző („worker") és egy vagy kevés számú kliens között.[254] Itt kell megjegyeznem, hogy a látszat-önfoglalkoztatót a magyar jog olyan személynek tekinti, amely önálló munkavégzőként, vállalkozóként, megbízottként leplezett munkaviszonyban dolgozik.[255] Ez a definiálás azonban eltér a bemutatott uniós dokumentum szóhasználatától, ahol a látszat-önfoglalkoztatóba nem csak a

[250] Eurofound (2017), E*xploring self-employment in the European Union, Publications Office of the European Union*, Luxembourg, Executive Summary, 2.
[251] A dokumentum neve: Eurofound (2017), *Classifying self-employment and creating an empirical typology*, Working Paper
[252] Eurofound (2017), *Classifying self-employment and creating an empirical typology*, Working Paper, 4.
[253] E jelenségnek különböző angol elnevezései vannak: bogus self-employement, false self-employement, stb. Eurofound (2017), *Classifying self-employment and creating an empirical typology*, Working Paper, 4. o.
[254] "sham" ("bogus", "false", …) self-employment: a high extent of economic dependency or even a de facto employment relationship exists between a formally self-employed worker and one or a few clients." Saját fordítás. Eurofound (2017), *Classifying self-employment and creating an empirical typology*, Working Paper, 4.
[255] A színlelt önfoglalkoztatásról lásd: GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 115.

leplezett munkavállaló, de a köztes jelenségnek minősülő, gazdaságilag függő önfoglalkoztató is beletartozik. Mivel a gazdasági függés több fajtája is megjelenhet a viszonyban,[256] ezért nem beszélhetünk tisztán elkülöníthető dichotómiáról az igazi önfoglalkoztatók és a függő (látszat-, ál-) önfoglalkoztatók között, [257] fogalmaz a tanulmány. Nem biztos azonban, hogy szerencsés ez a kettős rendszerben való gondolkodás az önfoglalkoztatókon belül. Álláspontom szerint nem vehető egy kalap alá a látszat- vagy ál-önfoglalkoztató és a quasi-önfoglalkoztató. Az előbbi kategóriát helyesebb lenne azon jogviszonyokra érteni, amely során a nemzeti jog szerint de facto munkaviszonyról van szó, azonban azt a felek egyéb jogviszonynak leplezik. Az utóbbi, azaz a quasi-önfoglalkoztató, a gazdaságilag függő önfoglalkoztató ezzel szemben a nemzeti jog szerint ugyan nem minősül munkavállalónak, de mégsem a teljes mellérendeltség jellemzi az alanyokat, ezért köztes területnek minősíthető. Ez követi mind a magyar, mind a német gondolkodást, hiszen mindkettőben beszélhetünk önfoglalkoztatóról, munkavállalóról, látszat- vagy ál-önfoglalkoztatóról, (azaz olyan személyről, aki tartalmilag munkaviszonyban, azonban ezt leplezendő, formálisan más jogviszonyban, például vállalkozási szerződés alapján dolgozik,) és a negyedik fogalomról, tehát a függő önfoglalkoztatóról. A függő önfoglalkoztató nem leplezett munkaviszonyban dolgozik, csak az igazi önfoglalkoztatástól eltérő mértékű gazdasági függés és védelmi igény jellemzi státuszát, ezáltal a munkavállalóhoz hasonló helyzetbe kerül, amely tényező indokolttá teszi a munkajogi garanciák kiterjesztését. Bizonyos uniós dokumentumok is csatlakoznak ehhez a nézőponthoz. Ilyen uniós dokumentum az a 2016-ból származó tájékoztató jelentés, amelyet Az Európai Parlament Kutatószolgálata (European Parliamentary Research Service) készített a feketemunka („undeclared work", „nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit")[258] jelensége vizsgálatának eredményeképp. A jelentés megállapítja

[256] A dokumentum három fajtáját különíti el a függésnek: 1. majdnem teljesen exkluzív viszony egyetlen klienssel; 2. alacsony mérlegelési jogosultság a saját munka felett, kevés lehetőség a stratégiai döntések meghozatalára; 3. gyenge kapcsolat a gazdasági tevékenység és a jövedelem típusa, mértéke között. Eurofound (2017), *Classifying self-employment and creating an empirical typology*, Working Paper, 4.
[257] Eurofound (2017), *Classifying self-employment and creating an empirical typology*, Working Paper, 4..
[258] A német dokumentum: Briefing, Anstehende EU-Gesetzgebungsvorschläge, Januar 2016, EPRS | Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments; Autor: Monika Kiss; Wissenschaftlicher Dienst für die Mitglieder; Europäische Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit; Az angol dokumentum: Briefing; January 2016; Undeclared work in the EU; EPRS | European Parliamentary Research Service; Author: Eulalia Claros; Members' Research Service; A dokumentum elérhető:
http://www.europarl.europa.eu/thinktank/de/document.html?reference=EPRS_BRI(2016)573900 ;

a feketemunka és a látszat-önfoglalkoztatás kapcsolatát. Az Európai Bizottság feketemunka alatt azon fizetett tevékenységeket érti, amelyek a hatóságok felé nem kerülnek bejelentésre.[259] A feketemunka egyik területe a látszat-önfoglalkoztatás („Scheinselbstständigkeit"). A tájékoztató anyag szerint akkor beszélhetünk látszat-önfoglalkoztatásról, ha egy személy olyan feltételek közt végez munkát, amelyek tipikusak egy adott foglalkoztatási viszonyra nézve, de mégis hamisan önálló munkavégzőként minősítik a felek abból a célból, hogy meghatározott jogi és adózási kötelezettségeket elhárítsanak.[260] A dokumentum tehát az ál-önfoglalkoztatás, látszat-önfoglalkoztatás alatt a leplezett munkaszerződést érti,[261] amely a quasi-önfoglalkoztatástól eltérő jelenséget takar. A probléma megfelelő kezelése érdekében helyesebb lehet ezt a fogalmi elkülönítést követni.

Mindezen nézőpontok után az önfoglalkoztatás fogalmára továbbá meg kell említeni az Európai Unió Foglalkoztatási és Szociális Bizottsága 2016-ban készített tanulmányát, amely szerint *önfoglalkoztatásban dolgozónak minősül az a személy, aki egyben munkáltató, vagy saját alkalmazott nélküli önálló vállalkozó. Ez utóbbit más néven nevezhetünk függő önfoglalkoztatónak, a függő önállóságban történő munkavégzés alanyának.*[262] Ez a definíció arra nem ad választ ugyan, hogy pontosan milyen jellemzői vannak az önfoglalkoztatónak, de abban orientálja a kutatókat, hogy az önfoglalkoztatás a munkaviszony ellenpólusa, azon belül alkategóriát képez a munkáltató, a saját alkalmazott nélkül dolgozó önfoglalkoztató, de a gazdaságilag függésben álló önfoglalkoztató is.

Elkövetkező soraimban ezt az álláspontot követve az önfoglalkoztatókat[263] alapvetően tágan értelmezem, értem alatta az Európai Unió Foglalkoztatási és Szociális Bizottsága

[259] Az egyes tagállamokat különböző mértékben érinti a probléma, így például Magyarország GDP-jének egyötödét teszi ki a feketemunka.
[260] Briefing, Anstehende EU-Gesetzgebungsvorschläge, Januar 2016, EPRS | Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments; Autor: Monika Kiss; Wissenschaftlicher Dienst für die Mitglieder; Europäische Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit, 2. o.
[261] A magyar szakértők is foglalkoznak a leplezett munkaviszony jelenségével. Lásd például: HANDÓ, Tünde (2003): 16-17. BANKÓ, Zoltán (2008): 210. GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 6. KENDERES, György – BÁNYAI, Krisztina (2004): 43-47. PRUGBERGER, Tamás (2003a)
[262] *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies.* Directorate General For Internal Policies, Policí Department A: Economic and scientific policy, 2016. 11. *Social protection rights of economically dependent self-employed workers.* (2013) Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Study, 13.
[263] Az önfoglalkoztatás közgazdasági megítéléséről lásd például: SCHARLE, Ágota (2000). Az önfoglalkoztatás népszerűségének okairól, megjelenéséről az egyes társadalmi csoportokban lásd: *Social protection rights of economically dependent self-employed workers.* (2013) Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Study, 19.

által említett személyi kört. E réteget körül lehet írni jogviszonytípusok felsorolásával, így például, önfoglalkoztató a vállalkozó, megbízott, függetlenül attól, hogy személyesen köteles-e munkát végezni, illetve, hogy hány megrendelője, megbízója van. Talán inkább negatívan érdemes ezt a réteget megragadni: a munkaerő-piacon a munkaviszonyban dolgozókat nem tekintem önfoglalkoztatónak, hanem a polgári jogi jogviszony alapján munkát végző személyeket vélem ide tartozónak.

A következő sorok már az önfoglalkoztatáson belüli, gazdaságilag függő munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekkel foglalkoznak, amelyek célja rámutatni arra, hogy a gazdaságilag függő önfoglalkoztatásra, tágabban a változó munkavégzési keretekre milyen sok megnevezés, megközelítés található a magyar és idegen nyelvű szakirodalmakban a teljesség igénye nélkül, továbbá feltárni azt, hogy milyen okok vezetnek a helyzethez, valamint törekszik a szerző álláspontja szerint helyes fogalmi körülírást megtalálni.

II.4.2 Az új státusz – a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás

A köztes státusz leírására rendkívül sok kategóriát alkalmaznak a szakértők, nem csak magyar, de uniós szinten is,[264] sokszor pontos meghatározás nélkül. Így beszélhetünk a köztes jelenség leírása során az önfoglalkoztatás elnevezésről,[265] az atipikus munkajogviszony fogalomról, és még több tíz másról csak a magyar nyelvben, amely még magasabb számot ér el, ha nemzetközi és uniós forrásokat is vizsgálunk. Ezek a sarok-fogalmak, illetve azok bizonytalansága megnehezíti a szürke területek, a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás pontos leírását, elnevezését is. A kutatás ezen része törekszik e fogalmi zűrzavarra rámutatni, valamint állást foglalni a helyesnek vélt fogalomhasználat mellett.

A fogalmi keveredés, pontatlanság, eltérés több okra vezethető vissza. A dogmatikai viták egyik oka, hogy a fogalomhasználat bizonytalan lábakon áll,[266] hiszen gyakran csak megszokáson alapul a kiválasztott kategória.[267] Nem csak a magyar jog, de a

[264] *Social protection rights of economically dependent self-employed workers.* (2013) Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Study, 27.
[265] Ennek további elhatárolásáról lásd: KISS, György (2013): 8.
[266] KISS, György (2010): 248.
[267] BANKÓ, Zoltán (2008): 214.

külföldi jogrendszerek is nehézségekbe ütköznek. Az angol nyelvű forrásokban felmerül a „semidependent", „intermediate category" vagy a „grey area" kifejezés[268], amelyek az egyes szerzők értelmezésében különböző személyi köröket is átfoghatnak pontos definíció hiányában. Tovább nehezíti a helyzetet, hogy például a gyakran használt atipikus munkajogviszony-fogalom „nem abszolút, hanem relatív fogalom, mivel az atipikus munkajogviszony fogalmának használata feltételezi azt, hogy elsőként definiáljuk azt, hogy mi számít tipikus munkajogviszonynak."[269] Emellett hangsúlyozandó, hogy a státusz legtöbb elnevezése gyűjtőfogalom, egymástól nagymértékben eltérő jogviszonyokat tartalmaz,[270] így minden esetben heterogén halmazt ír le. Csatlakozom Bankó álláspontjához, aki szerint „talán a legnagyobb problémát jelen esetben az okozza, hogy a témában megjelent tanulmányok, monográfiák szinte minden egyes esetben más és más tárgykört jelölnek meg atipikus munkajogviszonyokként és ennek folyományaként a lehető legtarkább képet mutatják a megalkotott definíciók is."[271] Bankó által sorolt további ok, hogy eltérő aspektusokból történik a vizsgálat az egyes monográfiákban, valamint az is kiváltó tényező, hogy ugyan a jelenség minden országban jelen van, mégis országonként eltérő a fogalom megközelítése és megnevezése.[272] Emellett sorolhatjuk azt is, hogy a kategóriába tartozó jogviszonyok különböző félék, eltérő tulajdonságokkal rendelkeznek, amelyek miatt nem beszélhetünk ide tartozó, zárt körbe vonható foglalkoztatási viszonyokról, ehelyett a kör folyamatosan változik, bővül. Emiatt nemzetközi viszonylatban sajnos a német, az angolszász jogirodalom, emellett az Európai Unió és a Nemzetközi Munkaügyi szervezet szóhasználata is eltér.[273] A kutatásom során a külföldi rendszerek közül a német fogalmi környezettel sikerült mélyrehatóan megismerkednem, ennek pontos leírását a vonatkozó fejezetben teszem meg.

Az Unió több különböző fogalmi megközelítéseket is alkalmaz. Röviden megemlíthetjük a „gazdaságilag függő munka" („economically dependent work"[274])

[268] BANKÓ, Zoltán (2008): 32.
[269] BANKÓ, Zoltán (2008): 217.
[270] BANKÓ, Zoltán (2008): 217.
[271] BANKÓ, Zoltán (2008): 58.
[272] BANKÓ, Zoltán (2008): 59.
[273] BANKÓ, Zoltán (2008): 59.
[274] Ezt a kifejezést használja Grandi is. GRANDI, Barbara (2012): Let's deconstruct the meaning of "dependent work" to enlarge the scope of labour law 1. The problem of defining the dependent worker: the Italian and the English legal systems as two examples from the common law and the civil law. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2012/1, p. 39-60.

fogalmát, amely olyan helyzetekre vonatkozik, „amelyek az önállótlan és az önálló foglalkoztatás közé sorolhatók, ezek a dolgozók nem rendelkeznek munkaszerződéssel, előfordulhat, hogy a munkajog nem terjed ki rájuk, hiszen a munkajog és a kereskedelmi jog közötti „homályos területen" helyezkednek el."[275] A tagállamokat vizsgálva megállapítható, hogy néhány tagállamban, mint Spanyolország, Portugália, kialakult a formális fogalma a függő önfoglalkoztatásnak. Spanyolországban a gazdaságilag függő önfoglalkoztató dolgozó (trabajador autónomo económicamente dependiente) olyan önfoglalkoztató dolgozót takar, akinek a gazdasági aktivitása többnyire egyetlen kliens felé irányul, e klienstől származik jövedelmének legalább háromnegyede, valamint nem foglalkoztat harmadik felet, saját termelési infrastruktúrával, szervezeti függetlenséggel rendelkezik, és jövedelme az elvégzett munkától függ. A portugál szakértők pénzügyi szempontokat figyelembe véve húzzák meg a határt: gazdaságilag függő munkavégző az az önfoglalkoztató, hogyha az évi jövedelmének legalább négyötöde a felek közötti szerződésből fakad. Szlovéniában az önfoglalkoztató gazdaságilag függőnek minősül, ha egy polgári jogi szerződésből fakadóan személyesen, tartósan, díjazás fejében teljesít, valamint a további feltételek egyike, hogy nem foglalkoztat más dolgozót, illetve, hogy az éves jövedelmének legalább 80 százaléka ugyanazon személytől származik.[276] Látható tehát, hogy ugyan vannak hasonlóságok, de teljes azonosságról még szomszédos államok esetében sem beszélhetünk.

A magyar szakirodalomra vonatkozóan úgy vélem, hogy a fogalmi sokszínűség nem feltétlenül jelentene problémát akkor, ha az egyes fogalmak alatt a szakértők pontosan ugyanazt értenék. Ez sajnos azonban nincs így. A fogalmi ellentmondások egyik éles példájára kell felhívni a figyelmet, amely ugyan az önfoglalkoztatás kifejezéshez kapcsolódik, tartalmilag mégis a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást érinti, ezért kell e cím alatt megemlíteni. Prugberger szerint az önfoglalkoztató megrendelőjének utasításai szerint köteles eljárni, kifelé megbízottként vagy vállalkozóként lép fel, emiatt kifelé az önfoglalkoztató felel, de az önfoglalkoztató felé a foglalkozó tartozik felelősséggel.[277] A szerző szerint tehát az önfoglalkoztatás nem más, mint a tartós

[275] BANKÓ, Zoltán (2008): 33.
[276] SPASOVA, S. – BOUGET, D. - GHAILANI, D. – VANHERCKE, B. (2017): 29.
[277] Hasonló véleményt fejtenek ki Prugberger és Ferenczi közös művükben, ahol az önfoglalkoztatást úgy írják körül, mint egy „tartós vállalkozási vagy megbízási szerződés, amely irányulhat függő munkára és szabad szolgálati tevékenységre egyaránt. Kritérium, hogy az önfoglalkoztató a foglalkozató részére a formailag vállalkozásnak vagy megbízásnak minősülő tevékenységét

kényszervállalkozási és -megbízási foglalkoztatás.[278] Jakab úgy véli, Prugbergernek ezen definíciója a látszat-önfoglalkoztatást takarja, amely nem más, mint alakilag egy tartós vállalkozási vagy megbízási szerződés, amely irányulhat szabad szolgálatra és függő munkára is. E tevékenységét rendszeresen, tartósan, személyesen látja el az önfoglalkoztató.[279] Jakab itt tehát látszat-önfoglalkoztatásnak nevezi a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást, amelyet Pruberger önfoglalkoztatónak nevez.[280] Sőt, a magyar jogban is megjelenő munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriáját is önfoglalkoztatónak nevezi Prugberger.[281] E dogmatikai megközelítéshez annyit fűznék hozzá, hogy Prugberger önfoglalkoztató-definíciója álláspontom szerint a kvázi-önfoglalkoztatót takarja, amelyre Jakab is gondolhatott, mikor látszat-, ál-önfoglalkoztatónak nevezte e definíciót. Gyulavári szintén Prugbergertől eltérő álláspontot fogalmaz meg, hiszen szerinte az önfoglalkoztatás alatt nem a harmadik típusú jogviszonyok értendők, hanem egyedül a polgári jogviszonyok.[282] Prugbergerhez csatlakozik Dudás, aki szintén szűkíti az önfoglalkoztatás általunk használt fogalmát, mivel feltételként fogalmazza meg azt, hogy az ilyen személynek ne legyen saját alkalmazottja.[283] A már említett uniós álláspont is ennél tágabban gondolkodik, mivel az önfoglalkoztatók között tartja számon a munkáltatókat is. A korábbi magyar jogalkotásban is van eltérő álláspont, mivel egy 1998-as kormányhatározat az egyéni vállalkozóval azonosítja az önfoglalkoztatót.[284] Fogalmi diszkrepancia lép fel, hiszen az önfoglalkoztatás alatt különböző státuszokat értenek az egyes kimagasló szakértők. Azonban fontos tisztázni, hogy mit értünk munkavállaló, önfoglalkoztató és vállalkozó kategória alatt, mennyiben tartjuk a vállalkozót és az önfoglalkoztatót egyazon terminusnak, hiszen a keveredés alapvető problémákat okozhat a magánjogi és munkajogi elvek érvényesülésében, valamint a jogterületek szabályozásában is.[285]

---

meghatározott rendszerességgel tartósan saját maga lássa el. Ennél fogva az önfoglalkoztató a feladatainak az ellátása során alkalmazottat nem foglalkoztathat és a tevékenységet nem végezheti saját cégnév alatt." FERENCZI, Fanni – PRUGBERGER, Tamás (2016): 30.

[278] PRUGBERGER, Tamás (2015a): 86.

[279] JAKAB, Nóra (2015a): 423.

[280] Prugberger hasonlóan definiálja más munkáiban is az önfoglalkoztatást, például lásd: PRUGBERGER, Tamás (2015b): 18.

[281] PRUGBERGER, Tamás (2014a): 70.

[282] GYULAVÁRI, Tamás (2011b): 26.

[283] Dudás az önfoglalkoztatás formái között sorolja a bedolgozói jogviszony és az önálló kereskedelmi ügynöki státuszt. DUDÁS, Katalin (2004): 164.

[284] DUDÁS, Katalin (2004): 165.

[285] KISS, György (2010): 241.

Az elnevezés tekintetében Jakabbal és Gyulavárival értek egyet, mivel az önfoglalkoztatást a munkaviszonyon kívüli munkavégzés nagy halmazának tekintem,[286] és nem csak a vizsgált speciális részterületnek.[287] Ez az eltérés is azonban rámutat, hogy a fogalmi megragadás síkján is problémák merülnek fel. Ez többek között annak is köszönhető, hogy a főfogalom, maga az önálló munkavégzés, önfoglalkoztatás sincs megfelelően leírva, kibontva, de talán nem is lehet ezt megtenni. A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás pedig az önfoglalkoztatás fogalmára támaszkodik, így amíg a fogalmi alapok nem tisztázottak, a részletkérdésekben is több síkú gondolkodás alakulhat ki. Továbbá úgy látom, hogy korábban, a téma irodalmi kibontakozásának alacsonyabb fokán az önfoglalkoztatás elnevezés takarta a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást,[288] így érthető, miért maradt meg ilyen tartalommal e fogalom. Mára azonban ez az álláspont meghaladottá vált, hiszen az uniós és nemzeti dokumentumok sem ilyen értelemben használják a kifejezést.

Az uniós önfoglalkoztató-fogalom kapcsán már szóba került az uniós dokumentumok ál-önfoglalkoztatásra vonatkozó megközelítése. Ehelyütt e témának magyar és nemzetközi vetületét kell megemlítenünk. Bankó ál-önfoglalkoztatónak nevezi, és az önfoglalkoztatók külön szegmenseként kezeli azon személyeket, akik munkáltatójuk nyomására váltják ki a vállalkozói igazolványt, azonban ténylegesen alkalmazásban állnak.[289] Helyesen nevezi e réteget Bankó ál-önfoglalkoztatásnak, azonban álláspontom szerint őket nem tekinthetjük az önfoglalkoztatók egy rétegének, mindösszesen egy minősítési hibának, amelyet a jogalkalmazó szerveknek érzékelni, majd rendezni kell. Újra hangsúlyozom, hogy az ál-önfoglalkoztató kifejezést nem azonosíthatjuk a gazdaságilag függő önfoglalkoztatókkal, más elnevezéssel a kvázi-önfoglalkoztatókkal.[290] Ezt alátámasztja az ILO-megközelítés is, miszerint az ál-önfoglalkoztatás (bogus self-employment) olyan helyzetet takar, amely során a munkáltató hibásan a dolgozót független szerződő félként kezeli, elrejtve annak igazi

[286] Gyulavári véleménye szerint az önfoglalkoztató fogalom a tisztán vállalkozói tevékenységet folytatóknak jár. Álláspontom szerint ennél bővebb tartalmat takar. GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 27.
[287] Kiss monográfiája alapján az önfoglalkoztatókat Prugbergerhez hasonlóan a köztes jogviszonyban dolgozóknak tekinti. KISS, György (2010): 242.
[288] Így például Dudás is az önfoglalkoztatót így definiálja a már hivatkozott korábbi tanulmányában.
[289] BANKÓ, Zoltán (2008): 206.
[290] Így gondolkodik a magyar jogalkotó is, hiszen az Mt. tervezetének indoklásában lefektette, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy nem leplezett munkaviszonyban, nem ál-önfoglalkoztatóként dolgozik. Az Mt. 2011.-ben született tervezete elérhető: http://www.munkaugyiforum.hu/archivum/munka-torvenykonyve-tervezet-2012-1-verzio;

státuszát, azaz a munkavállalói státuszt.[291] Kiss[292] mellett Perulli is csatlakozik e gondolathoz, hiszen Perulli álláspontja szerint a gazdaságilag függő munkavégző ugyan de iure az önfoglalkoztatói státuszba tartozik, de nem azonos az ál-önfoglalkoztatóval, aki polgári jogi szerződés alapján, azonban a munkajogviszonyra jellemző alárendeltségben dolgozik.[293] Az Mt. tervezetéhez kapcsolódóan például Ferencz úgy véli, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek kategóriája azonosította és védelembe helyezte volna az ál-önfoglalkoztatókat.[294] Ez a gondolat álláspontom szerint félrevezethet a korábbi leplezett munkaviszony elleni harc tekintetében is. Az ál-önfoglalkoztatás a leplezett munkaviszonyt[295] jelenti, amellyel kapcsolatban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriája nem a leplezett szerződések elleni harcban eszközül szolgáló definíció, hanem a quasi-önfoglalkoztatás jogalkotó általi megragadása.

A fogalmak használatának indokoltsága sem mindig elméleti szempontok szerint történik, hanem sokszor „gyakoriságra, elfogadottságra utal a választás indokolásául, vagy egyszerűen a legkevésbé rossz elve alapján történik a fogalom kiválasztása."[296] Ez a fogalmi kimunkálatlanság ellentmondásokhoz vezethet. Így például Ferencz monográfiájában Mt.-ben nem nevesített atipikus munkaviszonynak nevezi azon foglalkoztatási viszonyokat,[297] amelyeket külön jogszabályok rendeznek, mint például az önfoglalkoztatás.[298] Ez álláspontom szerint logikai ellentmondás, mivel az önfoglalkoztatás ellenpólusa jelenleg a munkaviszonynak, ezért a munkaviszony egy fajtájának, atipikus munkaviszonynak sem nevezhetjük. Ezen álláspontommal egybeesik Kártyás véleménye is, mivel szerinte az atipikus foglalkoztatás jelenti a munkajogon kívüli formákat is, míg az atipikus munkaviszony csak a munkaviszony határain belül álló jogviszonyokra terjed ki.[299]

---

[291] SPASOVA, S. – BOUGET, D. - GHAILANI, D. – VANHERCKE, B. (2017): 29.
[292] KISS, György (2013): 12.
[293] Kiss KISS, György (2013): 8.
[294] Ferencz Jácint: Atipikus foglalkoztatási viszonyok; Dialóg Campus Kiadó, Budapest; 2015; 26. o.
[295] A színlelt és leplezett szerződés Kenderes-Bányai álláspontja alapján nem azonos. Lásd: KENDERES, György – BÁNYAI, Krisztina (2004): 43-47.
[296] BANKÓ, Zoltán (2008): 61.
[297] Az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvény foglalkoztatási jogviszonynak a munkajogviszonyokat nevezi, azaz a munkaviszonyt, a közszolgálati tisztviselői jogviszonyt, a közalkalmazotti és szolgálati jogviszonyt, azonban munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak nevezi az összes többi lehetőséget, a vállalkozási, megbízási jogviszonyt is. (GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 11.). A tanulmányban eltérek ettől a fogalomhasználattól, ugyanis a foglalkoztatási jogviszonyból nem vonom ki az önfoglalkoztatást sem.
[298] FERENCZ, Jácint (2015): 25.
[299] KÁRTYÁS, Gábor (2008): 205.

Az okok és néhány ellentmondás vizsgálata után a következő sorokban a szakértők között forgó kifejezésekkel foglalkozom, a teljesség igénye nélkül, ám a minél széleskörűbb bemutatás szándékával.[300] Ezen fogalmak a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást, valamint tágabban magát a munkaerő-piaci változások munkavégzőkön lecsapódó hatását kívánják megragadni. Egy részük a jelenség egyes jellemzőire, kialakulásának okaira utalnak, míg találhatunk közöttük fantázia-nevet is. Meg kell ugyanakkor jegyeznem, hogy álláspontom szerint nem feltétlenül lehet e fogalmakat ugyanazon réteg leírására alternatívaként kezelni, mivel egymáshoz képest apró, vagy éppen lényeges eltéréseket mutathatnak. Ezért nem is lehet általánosan meghatározni azt, hogy mely fogalom helyes, és melyik hibás, mivel a maga nemében mindegyik bír igazságtartalommal. Önálló értekezés témája lehetne rendet tenni a különböző nemzeti és nemzetközi fogalmak között, illetve állást foglalni, hogy melyik követendő, és melyik nem az, ezért a jelen értekezésben a kutatási kérdések megfelelő vizsgálatához szükséges mélységben történik az egyes fogalmak bemutatása.[301]

Ingatag, sérülékeny, prekárius munka:[302] E kifejezések a legfrissebb uniós jelentésekben, tanulmányokban is előfordulnak. „Közös jellemzőjük, hogy a munkajogi, szociális védelem hiányát hangsúlyozzák a foglalkoztatás ezen formái esetében azaz, hogy az ilyen módon foglalkoztatott munkavállalók kikerülnek a munkajogi szabályok védelmi köréből.” [303] Már ennél a fogalomhalmaznál rámutathatunk arra, hogy az itt sorolt elnevezések nem teljesen ugyanazon kört fedik le. A sérülékeny, prekárius munka fogalmát el kell választani a lentebb bemutatásra kerülő atipikus foglalkoztatás nagy halmazától, hiszen az atipikus munkavégzés nem feltétlenül esik egybe a bizonytalan, prekárius foglalkoztatással, csak akkor, ha nem

[300] A fogalmi elnevezések lehetőségeivel a magyar szakértők között Gyulavári és Bankó is részletesen foglalkozik. Lásd: GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 233.

[301] Beszélhetünk további fogalmakról is, amelyek a gazdaságilag függő önfoglalkoztatásra vonatkoznak, például az EntrEmployee fogalma, amely akár arra is utalhat, hogy milyen, a fordista modellben uralkodó szemlélethez képest eltérő szemléletet, hozzáállást várnak el a cégek a munkaerőtől. (lásd pl. http://employee.ezinemark.com/the-perfect-employee-the-entremployee-4f2f2b0df0d.html, https://pure.qub.ac.uk/portal/files/120687970/Responding_to_Social_Phatologies_in_Social_Work.pdf; Letöltés ideje: 2018.07.12.), illetve olyan kifejezésekről, amelyek a komplex változásokra utalnak, nem csak a munkavégzőkre. Így például a sharing-economy, illetve gig-economy kifejezések, amely fogalmaknak részét képezi a változó munkavégzői státuszok helyzete, azokon túlmutatva a változó gazdasági környezetet, változó munkavégzési eszközöket, feladatokat, technikákat is magukban foglalják. Ezek vizsgálata azonban túlmutat a dolgozat keretein.

[302] BANKÓ, Zoltán (2008): 62.

[303] BANKÓ, Zoltán (2008): 62.

jár hozzá vagy csekély mértékű a foglalkoztatáshoz társuló szociális védelem.[304] Emiatt az atipikus foglalkoztatás definícióját tekintve nem esik teljesen egybe az ingatag, sérülékeny munkával, holott gyakran a kettő együtt, akár szinonimaként fordul elő. [305] Ezzel szemben a gazdaságilag függő önfoglalkoztatással már egybe eshet, bár erre a nemzeti jog vizsgálata alapján következtethetünk, mivel amely országban a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás munkajogi védelme adott, ott e státuszhoz nem kapcsolódik a bizonytalanság. Az uniós megközelítés szerint a prekárius munkának egyik része a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás. Az Európai Unió Foglalkoztatási és Szociális Bizottsága által 2016-ban készített tanulmány szerint a prekaritás megjelenésének valószínűsége bizonyítottan a legnagyobb többek között az informális, nem bejelentett munkaviszonyoknál van (feketemunka)[306], de a bizonytalanság jellemzi *az önfoglalkoztatásban dolgozókat is, legyen az önfoglalkoztató egyben munkáltató, vagy saját alkalmazott nélküli önálló vállalkozó, akit tekinthetünk függő önfoglalkoztatónak, a függő önállóságban történő munkavégzés alanyának.* Összegezve, a bizonytalanság általában övezi az atipikus szerződéseket,[307] ezt azonban egyedileg kell megítélni, hiszen az egyes esetek ellenkező képet is mutathatnak,[308] emiatt tehát nem minden függő önfoglalkoztató tartozik a prekárius munkavégzők közé.[309]

*Marginális, perifériku*s *munka*: A marginális munka kifejezéssel azt kívánják hangsúlyozni a kifejezést használó szakértők, hogy olyan foglalkoztatási formákról van szó esetükben, „amelyek a függő munka gazdasági és normatív védelme

[304] BANKÓ, Zoltán (2008): 62.
[305] *Social protection rights of economically dependent self-employed workers.* (2013) Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Study, 13.
[306] Feketemunkáról lásd: DUDÁS, Katalin (2004): 156. valamint Briefing; January 2016; Undeclared work in the EU; EPRS | European Parliamentary Research Service; Author: Eulalia Claros; Members' Research Service
[307] *Social protection rights of economically dependent self-employed workers.* (2013) Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Study, 13.
[308] *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies.* Directorate General For Internal Policies, Policy Department A: Economic and scientific policy, 2016, 11. *Social protection rights of economically dependent self-employed workers.* (2013) Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Study, 13.
[309] *Sozialschutzrechte wirtschaftlich abhängiger Selbstständiger* (2013) – Generaldirektion interne Politikbereiche, Fachbeteilung A: Beschäftigung; Europäisches Parlament, 4.

látókörének a legszélén helyezkednek el."[310] Az Európai Parlament e halmazt a nem hagyományos munkaformák egyik alfajának tekinti. [311]

Rugalmas foglalkoztatás: Ezen kifejezés pontos definiálása lehetetlen, hiszen a rugalmasság sokféleképp értelmezhető.[312] Ugyanakkor e jelölés Bankó szerint kezd összemosódni az atipikus foglalkoztatás kategóriájával.[313] E kifejezés a gazdaságtani megközelítéshez kapcsolódik, amelyet módosított tartalommal az EU is átvett. Az Unió e fogalmat kombinálja a security, azaz biztonság kifejezéssel, így létrehozva a „flexicurity" kifejezést, amely a rugalmasság és biztonság ötvözete.[314]

Nem-hagyományos munkavégzés, „non-standard forms of employment (NSFE)": Ez a viszonyfogalom álláspontom szerint azonos tartalmú az atipikus munkavégzés kifejezéssel. Ahogy Bankó is megállapítja, a „non standard work" kifejezés negatív oldalról közelíti meg a jelenséget.[315] Ez a fogalom túlságosan széles, a probléma leírásával kapcsolatban az atipikus munkavégzés kifejezésnél nem jut előrébb. Az NSFE definiálásával az ILO foglalkozik.[316] Genfben ülésezett az ILO 2015-ben, amikor arra törekedtek, hogy összefoglalják a változások hátterét.[317] Az ülés alapján készült jelentés szerint kijelenthetjük, hogy nincs általános definíciója az „NSFE"-nek.[318] E kifejezés törekszik lefedni a hagyományos munkaviszonyon kívül eső munkavégzési viszonyokat. Az ILO négy csoportot különített el ezen belül: (1) határozott idejű foglalkoztatás; (2) munkaerő kölcsönzés, és olyan szerződéses megállapodások, amelyekben több fél érintett (3) ellentmondásos munkaviszonyok; és (4) részmunkaidős foglalkoztatás.[319] A csoportokon belül értelmezésre főként a

---

[310] BANKÓ, Zoltán (2008): 63.
[311] *Social protection rights of economically dependent self-employed workers.* (2013) Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Study, 13.
[312] Lásd erről Bankó hivatkozott művét.
[313] BANKÓ, Zoltán (2008): 64.
[314] FERENCZ, Jácint (2015): 18.
[315] BANKÓ, Zoltán (2008): 66.
[316] *Non-standard forms of employment - Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment.* International Labour Organization: Conditions of Work and Equality Department; (Geneva, 16–19 February 2015) 1.
[317] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf (Letöltés ideje: 2018. 02.01.) 1.
[318] *Non-standard forms of employment - Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment.* International Labour Organization: Conditions of Work and Equality Department; (Geneva, 16–19 February 2015) 1.
[319] Saját fordítás: (1) temporary employment; (2) temporary agency work and other contractual arrangements involving multiple parties; (3) ambiguous employment relationships; and (4) part-time employment. *Non-standard forms of employment - Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment.* International Labour Organization: Conditions of Work and Equality Department; (Geneva, 16–19 February 2015) 1.

harmadik típusú foglalkoztatás szorul, amelyre akkor kerülhet sor, ha például joghézagok vannak a nemzeti szabályozásban, vagy ha a szerződő felek jogai és kötelezettségei nem tisztázottak. Az ILO szerint ide tartoznak a függő önfoglalkoztatók, akik egy vagy kevés számú megrendelőtől függenek, polgári jogi vagy kereskedelmi jogi szerződésben állva szolgáltatást nyújtanak ezen megrendelőknek, akiktől közvetlen utasításokat kapnak a munkájuk végzésének mikéntjére vonatkozóan. Az ILO is felismeri, hogy ezen személyek nem védettek a munkajog vagy a szociális biztonság szabályai által, holott már néhány állam hajlandó bizonyos mértékű védelmet kiterjeszteni rájuk.[320]

Az Európai Parlament nem hagyományos munkavégzésnek minősíti alapvetően a részmunkaidős foglalkoztatást, határozott idejű munkát, ügynöki tevékenységet és a függő önfoglalkoztatásban dolgozókat. Így tehát ez egy főfogalom a függő önfoglalkoztatáshoz képest. A kibocsátott tanulmányuk szerint ugyan a nem hagyományos, vagy az atipikus munka nem minősül prekáriusnak, mégis gyakran társul e kategóriához a bizonytalanság.[321]

Függő önfoglalkoztatás: E kifejezés a kutatásaim során egyik leggyakrabban előforduló kifejezést jelenti. Ezt a kategóriát nem csak uniós, de nemzetközi szinten is elismerik, így például az ILO egyik kutatási területének címét képezi.[322] E kifejezésnek az ILO szerint alternatívája a „disguised employment" kifejezés.[323] Az ILO által kiadott jelentésben a függő önfoglalkoztatás gyakran a jogszabályozás homályossága miatt jöhet létre. A szervezet azt tekinti függő önfoglalkoztatónak, aki a szolgálatát polgári jogi vagy kereskedelmi jogi szerződés alapján nyújtja egy vagy kevés számú kliens részére, aki(k)től a jövedelme függ, továbbá közvetlen iránymutatást kap a munkája elvégzésére. Az ILO álláspontja alapján a függő önfoglalkoztatók általában nem védettek a munkajogi vagy szociális biztonság

[320] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf (Letöltés ideje: 2018.02.01.) 2.
[321] *Social protection rights of economically dependent self-employed workers.* (2013) Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Study, 13.
[322] http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534833/lang--en/index.htm (Letöltés ideje: 2018. 02.01.)
[323] http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534833/lang--en/index.htm (Letöltés ideje: 2018. 02.01.)

eszközei által, habár néhány állam már létrehozott speciális szabályokat azért, hogy bizonyos szintű védelemben részesítse e réteget.[324]

Szürke zóna: Mind a nemzetközi, mind a külföldi és a magyar[325] szakirodalomban is előfordul e költői kifejezés.[326] Gyakran használt kifejezés a szürke zóna[327] a gazdasági függésben álló önfoglalkoztatók leírására. Ahogy Bankó is fogalmaz, „Találó az önálló és az önállótlan foglalkoztatás közötti munkavégzőkre vonatkozó „szürke" terület elnevezés, mert ha igaz az, hogy az önfoglalkoztató kategóriájának meghatározása nehézségekbe ütközik, akkor nyilvánvaló, hogy ez fokozottan érvényes arra a jelenségre, ami az önfoglalkoztató kategóriáján (belül/mellett) jelentkezik."[328] A szürke zónába tartoznak azok a munkavégzők, akik bizonyos szintű gazdasági függőségben, részben vagy teljesen önállótlanul dolgoznak, és akiket ennek ellenére nem illet meg a munkajogi védelem.[329] Bankó a következőképp definiálja a szürke zónát: „Ez a „szürke" terület két körülmény által meghatározott: az ily módon történő munkavégzés nem írható le a hagyományos önálló-önállótlan munka bináris kategóriáival, mindkettő jellemvonásaiból visel magán valamennyit; azonban „önálló munkavégzésként" besorolt tevékenységekről szól, amelyek alapján történő munkateljesítés faktikus jegyei magukon viselik az önállótlan munkavégzés bizonyos jegyeit."[330]

Gyulavári ide tartozónak véli a munkaviszonynak nem minősülő, de gazdaságilag függő munkavégzést fedő jogviszonyokat, amelyek már nem az önfoglalkoztatás részei.[331] Gyulavári tehát a gazdaságilag függő önfoglalkoztatókat nem az önfoglalkoztatás alkategóriájaként, hanem egy harmadik területként, a szürke zónaként értékeli.[332] Véleményem szerint ez a hármas gondolkodás is rámutat az eltérésekre, azonban talán az önfoglalkoztatás egyik olyan ágaként lehet megfogni a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást, amely elindult a kevésbé önálló munkavégzés

[324] *Non-standard forms of employment - Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment.* International Labour Organization: Conditions of Work and Equality Department; (Geneva, 16–19 February 2015) 2. o.
[325] Lásd például: JAKAB, Nóra (2015a): 423.
[326] Az ILO a következő helyen is megemlíti: http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534833/lang--en/index.htm (Letöltés ideje: 2018. 01. 19.)
[327] PRUGBERGER, Tamás (lekt.) (2010): 45.
[328] BANKÓ, Zoltán (2008): 32.
[329] GYULAVÁRI, Tamás (2009b): 76.
[330] BANKÓ, Zoltán (2008): 32.
[331] FERENCZ, Jácint (2015): 51. Gyulavári ezen gondolatai megtalálhatók: GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 65, 235.
[332] GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 10.

felé. Álláspontom szerint tehát a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás az önfoglalkoztatáson belüli kategória. Ez a nézőpont csatlakozik Bányai álláspontjához is, aki uniós dokumentumok alapján az önfoglalkoztatás egyik speciális esetének nevezi a gazdaságilag kiszolgáltatott önfoglalkoztatást.[333]

Az uniós dokumentumokban is felbukkan a szürke zóna kifejezés. Egy 2013-as tanulmány szerint a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás a legtöbb tagállamban a jogi szabályozás tekintetében egy ún. szürke zónába kerülnek.[334]

Atipikus munkajogviszony, atipikus foglalkoztatás:[335] Az atipikus munkajogviszony nincs általános definícióval ellátva,[336] holott nagyon gyakran használt, a munkajogi irodalomban és az Európai Unió szóhasználatában is az „atipikus foglalkoztatás, az atipikus munkaviszony terminológia általánosan elfogadott a munkavégzés hagyományostól eltérő formáinak összefoglaló megjelölésére, az Unió jogalkotása is ezt vette át."[337] Kiss szerint, ha a szűkebb értelmezésből indulunk ki, akkor csak a munkaszerződéssel keletkeztetett, de a hagyományostól eltérő munkajogviszonyok kerülnek a fogalom alá.[338] Bányai álláspontja szerint az önfoglalkoztatás (értve ezalatt valószínűleg a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást) is atipikus foglalkoztatásnak minősíthető. Álláspontom szerint az atipikus foglalkoztatás kifejezés az idő múlásával egyre kevésbé válik megfelelővé, hiszen az ide tartozó formák egyre nagyobb szeletet szereznek a munkaerő-piacból, illetve kritikaként lehet azt is megfogalmazni, hogy ez a megnevezés nem a jelenség egy jellemzőjét fogja meg, hanem viszonyfogalomnak tekinthető, hiszen csak a tipikus foglalkoztatáshoz képest értelmezhető.[339] Amennyiben az atipikus munkajogviszonyt tágabban közelítjük meg, akkor e kategóriába tartozik az önfoglalkoztatás is. Azonban ha szűken vizsgáljuk, akkor csak meghatározott jogviszonyok kerülnek a fogalom alá.[340] Bankó a következőképp

[333] BÁNYAI, Krisztina (2015): 22.
[334] *Social protection rights of economically dependent self-employed workers.* (2013) Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Study, 30.
[335] Ez a fogalomhasználat a magyar szerzők körében is bevett. Lásd például FERENCZ, Jácint (2015), BANKÓ, Zoltán (2008b): Az atipikus munkajogviszony fogalmáról. KISS, György – BERKE, Gyula – BANKÓ, Zoltán – KAJTÁR, Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára.* Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, p. 37-54, 43.
[336] BANKÓ, Zoltán (2008): 74.
[337] BANKÓ, Zoltán (2008): 68.
[338] Kiss is alapvetően ezt használja, mikor úgy jellemzi az atipikus foglalkoztatást, mint ami egyre inkább sodródik a polgári jogi jogviszonyok felé, mégis a munkajogon belül kerülnek szabályozásra. KISS, György (2010): 237., 270.
[339] Lásd még: BANKÓ, Zoltán (2008): 69.
[340] Erről lásd részletesen BANKÓ, Zoltán (2008): 70. Az atipikus munkavégzést lehet többféleképp felosztani (BANKÓ, Zoltán (2008): 71.), ám gyakran előfordul, hogy annak egyik alcsoportja az

definiálja e státuszt: „Az atipikus munkajogviszonyok a jogalkotó által tipikusként szabályozott önállótlan foglalkoztatási formától, a „tipikus munkajogviszonytól" egy vagy több elemében eltérő tartalmú jogviszonyok összessége."[341] A téma kutatói között e fogalmat használja Ferencz is,[342] aki szintén felhívja a figyelmet arra, hogy e kifejezés alatt mást ért a jogtudomány, a közgazdaságtan, a szociológia.[343] El kell különíteni, és az atipikus foglalkoztatásnak nem szinonimájaként kell kezelni az atipikus munkaviszonyok kifejezést, hiszen az az Mt.-ben szabályozott, nevesített különleges munkaviszonyokat fogja át. Ugyanakkor Ferencz úgy véli, hogy az atipikus munkaviszony kifejezés használatát át kell gondolni, mert mára túlságosan heterogén jelenségek leírására szolgál.[344] Maga a Munka Törvénykönyve is a munkaviszony egyes típusairól beszél, s nem atipikus munkaviszonyokról. Ennek alapmotívumához magam is csatlakozom, ám úgy vélem, nem biztos, hogy az atipikus foglalkoztatás, atipikus munkavégzés síkjában történő gondolkodást fenn kell tartani, hiszen az arányok folyamatosan tolódnak, amely tendencia, ha nem áll meg, a jövőben az önfoglalkoztatás válhat a tipikus munkavégzési formává. A technológiai fejlődés és a globalizáció megteremti a számára megfelelő foglalkoztatást, függetlenül attól, hogy a munkaviszony intézményi átalakulása megtörténik-e.[345]

Kvázi-önfoglalkoztatás: Álláspontom szerint egy nem túl pontos, de ugyanakkor nem is helytelen névről beszélhetünk ez esetben. Ferencz is használja e kifejezést, amelyet úgy definiál, mint egy személy, aki „valójában más számára végez munkát, de nem munkaviszony, hanem megbízási vagy vállalkozási jogviszony keretében."[346] Itt kell megjegyeznem, hogy csatlakozom Gyulavárihoz a kijelentésben,[347] hogy az önfoglalkoztatás nem egyenlő a gazdaságilag függő önfoglalkoztatással, vagy a szürke zónával. Az önfoglalkoztatás magába foglalja a polgári jogviszony alapján munkát végző személyeket, és nem kifejezetten a gazdaságilag függő önálló munkavégzőkre értendő. Ezzel szemben a kvázi-önfoglalkoztatás a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást jelenti.

önfoglalkoztatás. Más kérdés, hogy a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás az atipikus munkaviszonyok egyik csoportját képezné, vagy az önfoglalkoztatás csoportján belül helyeznék el.

[341] BANKÓ, Zoltán (2008): 75.
[342] FERENCZ, Jácint (2015): 11.
[343] FERENCZ, Jácint (2015): 14.
[344] FERENCZ, Jácint (2015): 15.
[345] FERENCZ, Jácint (2015): 20.
[346] FERENCZ, Jácint (2015): 50.
[347] GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 10.

Kényszervállalkozás, kényszer-önfoglalkoztatás:[348] Alapjoga minden munkavégzőnek, hogy munkavállalóvá váljon, illetve vállalkozóvá váljon.[349] Ez a döntés jó esetben önálló és független döntés, ám a kényszervállalkozásnál a teljesen befolyásolatlan döntési pozíció hiányozhat. Dudás kényszervállalkozónak tekinti azt, aki munkahelyét elvesztette, újabb munkaviszony helyett vagy mellett vállalkozást alapított, valamint azokat, akik számára a munkahelyük vagy kívánatos jövedelemszint megtartásának feltétele a vállalkozási szerződéskötési képesség.[350] Kenderes úgy írja le a kényszervállalkozást, mint amikor a munkáltató egyéni vállalkozói igazolványt váltat ki a munkavállalóval munkaszerződés helyett, „s megbízási vállalkozási szerződéssel alkalmazza".[351] Hasonlóan gondolkodik Somogyi is, aki a korábban munkaviszonyban ellátott munkakör kényszerített módon egyéni vállalkozóként történő ellátásában látja a kényszervállalkozás megvalósulását.[352] A felek egybehangzó típusválasztásra vonatkozó döntése is formális, azonban a munkáltató akaratának egyoldalú érvényesítését testesíti meg,[353] amelyről a munkavégző nem biztos, hogy tud, hiszen csak a számára azonnal kézzel fogható előnyöket ismeri meg rövidtávon. Kopátsy azt a példát hozza a kiszervezés által kényszervállalkozóvá válásra, amely során az építőipari vállalat egy nagyobb értékű eszközét kedvezményesen, részletfizetés mellett[354] az azt kezelő munkavégző részére eladja.[355] A munkavégző tulajdonos lesz, és továbbiakban már mint vállalkozó, saját tulajdonával végzi el ugyanazt a munkát. Prugberger és Rácz is foglalkozik a jelenséggel.[356] Felhívják a figyelmet, hogy a kilencvenes évektől a munkáltatók egyoldalú kényszerítő kezdeményezésére a munkavállalóikkal vállalkozói igazolványt váltattak ki, a korábbi feltételek szinte változatlanul hagyása mellett azonban továbbra

[348] A kényszervállalkozás fekete-munkával, azaz leplezett munkaviszonnyal történő megvalósulását a témával való laza kapcsolat miatt nem említem. Beszélhetünk a kényszervállalkozás egy további értelméről, a kiszervezésről, amely során a munkáltató egy gazdasági társasággal köt vállalkozási szerződést, a munkavállaló pedig annak a tagjaként végzi a munkát. Lásd erről: KENDERES, György (2007): 143.

[349] JARJABKA, Tünde (2015): Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben. *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2015/1, p. 91-107, 93.

[350] DUDÁS, Katalin (2004): 156. FERENCZ, Jácint (2015): 52.

[351] KENDERES, György (2007): 138. A kényszervállalkozásról lásd még: KENDERES, György – BÁNYAI, Krisztina (2003), PRUGBERGER, Tamás (2003b): A munkajog harmonizációja, a munkaviszonyt palástoló kényszervállalkozások. *Cég és Jog,* 2003/1-2, p. 5-9, 8. és HANDÓ, Tünde (2003): 16-17.

[352] SOMOGYI, Zsuzsa (2006): Munkavállalás vagy egyéni vállalkozás? A kényszervállalkozás elkerülésének lehetősége holland megoldás alapján /A freelancer intézménye/. *Magyar Jog*, 2006/4, p. 237-238, 237.

[353] KENDERES, György (2007): 44.

[354] Kopátsy gondolatait összefoglalja Prugberger: PRUGBERGER, Tamás (2015b): 14.

[355] PRUGBERGER, Tamás – RÁCZ, Zoltán (2003): 21-24.

[356] Lásd még Prugberger vonatkozó gondolatait például: PRUGBERGER, Tamás (2003a): 11.

is velük végeztették el az adott feladatot.[357] Román a kényszervállalkozási jelleget az orvostársadalom egy részében is megfigyelte, ahol a korábban kórházi orvos egyéni vállalkozóként folytatta tevékenységét.[358] A magyar gyakorlat során vizsgált jogesetek egybevágnak a fent leírt definíciókkal, leírásokkal, ugyanis a legtöbb eset, ahol felmerült a kényszervállalkozás léte, mind korábbi munkaviszony megszüntetése után létrejött vállalkozói minőséggel kapcsolatos ügy volt, ahol a munkavégző rendszerint arra hivatkozott, hogy csak ilyen váltás mellett tarthatta meg jövedelemforrását. Kansikat 2004-ben végzett kutatása során több jellemzőt is meghatározott a kényszervállalkozókra nézve, amelyek közül egyiket a magyar gyakorlat kutatása is igazolt: a munkáltatóknak azért érdekük vállalkozókat alkalmazni, akár olyan személlyel szemben is, aki korábbi munkavállalója, mivel ezzel áthárítják a munkavégzés kockázatait a munkavégzőre.[359] Meg kell említenem, hogy a kényszervállalkozás[360] álláspontom szerint csatlakozhat azon esethez is, mikor leplezett munkaviszonyról van szó. Ezt nem tartom kizárólagosnak, mivel létrejöhet úgy is, hogy a korábbi munkaviszonyban foglalkoztatott személy azonos, hasonló feladatra kényszerül már vállalkozóként szerződni, az új jogviszony mégsem számít leplezett munkaviszonynak, mivel a tevékenység ellátható mindkét féle jogviszonyban, és a jogviszony jellemzői sem szólnak egyértelműen a munkaviszony fennállása mellett.

II.4.3 Összegzés

A fogalmi zűrzavar bemutatásának elején leszögeztem, hogy a fogalmak tisztázására szükség van, mert amíg az egyes kutatók mást értenek például az önfoglalkoztatás alatt, addig nem várhatunk el eredményes együttműködést és egy átfogó megoldást sem, hiszen a tiszta fogalmi alapok nélkül a megszületett eredmények sem lesznek átláthatóak. Ez már kidomborodott az önfoglalkoztatás fogalma kapcsán is, illetve az ehhez kapcsolódó, ebből képzett kategóriáknál is, mint az ál-önfoglalkoztatás, kvázi-önfoglalkoztatás jelenségek. Több különböző nézet létezik arra vonatkozóan, hogy mit

[357] PRUGBERGER, Tamás – RÁCZ, Zoltán (2003): 21-24. valamint: PRUGBERGER, Tamás (2006a): 53.
[358] ROMÁN, Róbert (2006): 417.
[359] FERENCZ, Jácint (2015): 52.
[360] A kényszervállalkozás jelenségéről lásd még: ROMÁN, Róbert (2006): 417-425. KENDERES, György – BÁNYAI, Krisztina (2003).

is jelent önfoglalkoztatónak lenni. Különböző választ ad e kérdésre egy adójogász, egy közgazdasági szakértő, illetve egy munkajogász is, sőt, a munkajogon belül is eltérő álláspontok uralkodnak e definícióra. A különböző álláspontok sorolása után amellett teszem le a voksomat, hogy az önfoglalkoztató nem más, mint a polgári jogi szerződéssel munkát végző személy. Álláspontom szerint a munkavállaló – önálló munkavégző, önfoglalkoztató párosban gondolkodhatunk, amely alapján az önfoglalkoztató lehet munkáltató is, de akár egyéni vállalkozó, vagy szabadúszó. Az önfoglalkoztatón belül ismerem fel a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás létezését, amelyet lehatárolhat a jogalkotó bizonyos szempontok alapján, így kialakítva a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriáját. Az önfoglalkoztatás kategóriáját uniós szinten is nehéz kezelni, ez is minden bizonnyal okozója a belső nemzeti eltéréseknek. Megoldást jelenthetne, ha lenne egységes uniós fogalom, azonban álláspontom szerint jelenleg lehetetlen ennek a megalkotása – többek között azért is, mert az egyes nemzeti megoldások eltérnek egymástól, illetve a tagállamon, így például a magyar jogrenden belül sem egységes a fogalom értelmezése, így egy uniós megközelítés minden bizonnyal éles vitákat szülne, nem minden alap nélkül. Az önfoglalkoztatás uniós gyakorlati tartalma is több különböző státuszt foglal magába. Az Eurofound ismertetett álláspontja szerint beszélhetünk közöttük munkáltatókról, tartós önfoglalkoztatókról, kiszolgáltatott önfoglalkoztatókról is, amelyek mind más területet fognak át, bizonyos mértékű átfedéssel. Ezek a kategóriák nem kötöttek hivatáshoz, ahogy a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás sem, ugyanakkor bizonyos területeken jellemző az előfordulása. Ez a státusz további fogalmi nehézségeket szül, amelynek egyik oka, hogy a státuszra vonatkozóan eltérő aspektusokból vizsgálódnak a szakértők az egyes monográfiákban, valamint az is kiváltó tényező, hogy ugyan a jelenség minden országban jelen van, mégis országonként eltérő a fogalom megközelítése és megnevezése. A fenti sorokban törekedtem felsorolni bizonyos vonatkozó elnevezéseket, bemutatva azok vélt jelentését.[361] Látható, hogy mind másra utal, holott hasonló dolgokat kívánnak megragadni, eltérő szemszögből. Nincs egyetlen bevett elnevezés, hanem több, az adott perspektívában megfelelő kifejezéssel találkozhatunk, ezért általános jelleggel megállapítani, hogy melyik helytelen vagy helyes, szinte lehetetlen. Mégis érdemes lenne a dogmatikai nehézségek elkerülése

[361] E kutatásnak magyar vonatkozású alapját Bankó Zoltán kutatásai határozták meg, a fejezet törekedett a korábbi fogalmi körkép aktualizálására. Lásd Bankó összegzésére például: BANKÓ, Zoltán (2014): *A rugalmas foglalkoztatás munkajogi megoldásai*. UTILITATES Bt, Pécs, 50.

végett a nemzeti és –akár- uniós fogalomalkotó tevékenység részéről az egységes dogmatikai eszköztárat megalkotni, amennyiben ez lehetséges, mivel ennek hiányában nem beszélhetünk nemzeti szabályozási megoldásról sem.

III A munkajogi védelem kiterjesztése?

Fentebb említésre került a munkajogi védelem, és annak természete. Megállapítottuk, hogy a munkajogi védelmi szabályozás az aktuális gazdasági és társadalmi szempontok szerint zajlik. A munkajog célja a munkaviszonyban álló felek közötti egyensúly helyreállítása, a gyengébb fél védelme. Ez a védelem a magyar jogban alapvetően a munkaviszonyhoz kötött, ám feltehetjük a kérdést, hogy helyes-e ez a kötöttség. E kérdést főként a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók megjelenése okozza.[362] A gazdaságilag függő önfoglalkoztatásra, tágabban vizsgálva a munkavégzés megváltozott és jelenleg is alakuló formáira több különböző elnevezés kering, ahogy ezt fent bemutattam, amelyek között sok a negatív jelzős szerkezet, mint a bizonytalan munkavégzés, csalárd munkavégzés. Ezek közös általános jellemzője, állapítja meg Bankó és Ferencz, hogy a munkajogi és szociális védelem hiányát emelik ki, másképp fogalmazva, hogy az így dolgozó személyek kikerülnek a munkajogi védelem alól.[363] A munkajogtudomány számára az alapprobléma: sok munkát végző kirekedt a munkavállalókat védő szabályok hatálya alól.[364] A munkajog jelenleg egy olyan irányba tart, amely kevésbé védelmi jellegű szabályozást mutat fel, valamint a felek „egyre inkább kiszerződnek a munkaviszony védő intézkedései alól."[365] A foglalkoztatók a kiszerződés lehetőségével gyakran visszaélnek,[366] amelyre Prugberger konkrét példákat is hoz: gyakran pótlék-fizetés nélkül túlóráztatják az önfoglalkoztatókat, és nem garantálják a fizetett szabadságot, hiszen „egy vállalkozó maga jogosult beosztani a munkaidejét, a szabadságát pedig a saját költségére, nem pedig a megbízóéra, megrendelőjére kell, hogy megoldja."[367] Emiatt a tény miatt Bankó amellett foglal állást, hogy az önfoglalkoztatók számára is garantálni kell a munkavállalókat megillető jogokat, főként a szociális biztonsági jogokat.[368] Ahogy Bankó fogalmaz, „a de iure önálló munkát végzők közül egyre többen vannak olyanok,

[362] A réteg megjelenésének okairól, történetéről lásd a II.1. fejezetben írottakat.
[363] FERENCZ, Jácint (2015): 27.
[364] A kirekesztés mennyiségi és minőségi dimenzióban is megtörtént. Lásd: JAKAB, Nóra (2014a): 404.
[365] JAKAB, Nóra (2014b): 25.
[366] A visszaélésről lásd még: FERENCZI, Fanni – PRUGBERGER, Tamás (2016): 32-33.
[367] PRUGBERGER, Tamás (2015a): 87.
[368] BANKÓ, Zoltán (2008): 213. A szociális biztonságról lásd például: GYULAVÁRI, Tamás – EGYED, Mária (1998), Ferge Zsuzsa, Szikinger István, Bihari László gondolatai a szociális biztonságról Fundamentum, 2000/3. szám, p. 53-65.

akiknek a gazdasági helyzete minőségében nem különbözik a munkavállalóétól."[369] E két réteg teljesítési módjai olyan sok azonosságot tartalmaznak, amelyek – mint ahogyan azt korábban is kiemeltem - „megkérdőjelezik a jogalapi, kauzális differenciálást."[370]

A munkajogi védelem kiterjesztése mellett szóló egyik érv az, hogy hiányzik az a vitát nem tűrő ok, amely kizárja a munkajogi védelem kiterjesztését a gazdaságilag függő helyzetben álló munkavégzőkre. További, kiterjesztést ösztönző motiváció lehet, hogy a munkajogból történő kivándorlás nem szabad akaratból történt, hanem a munkáltatók saját előnyük növelése végett belekényszerítették munkavégzőiket a polgári jogi munkavégzés keretei közé.[371] Ezt a jelenséget a fent ismertetett kényszervállalkozás fogalma érzékelteti igazán. Azon munkavégzéseknél, ahol az elvégzendő munkát munkaviszony és megbízási jogviszony keretében is lehet teljesíteni, ott a szerződéskötési akarat döntő jelentőséggel bír.[372] A gyengébb fél szabad akarata a szerződéskötés során befolyásolt lehet, amelyet a jogviszony minősítésében döntő bíróság utólag, a munkavégzés későbbi folyamatai alapján már nem tud megállapítani. Ahogy Prugberger és Rácz is jól látja, a legtöbb esetben a minősítés az erősebb fél akaratától függ, akinek minden bizonnyal a polgári jogi jogviszony kialakítása az érdeke. A munkáltatók számára ugyanis egyértelmű, hogy a kényszer-polgári jogi munkavégzéssel nem csak a munkabér védelmét célzó rendelkezéseket lehet elkerülni,[373] hanem az összes „gátló tényezőt",[374] mint a munkaidő szabályai, a pótlékfizetés szabályai, végkielégítés szabályai.[375] A kényszer jelenlétét az uniós vizsgálatok is bizonyítják. Az Eurofound a saját alkalmazott nélkül dolgozó önfoglalkoztatók mindössze 54 %-a esetében állapította meg azt, hogy önszántukból

[369] BANKÓ, Zoltán (2008): 207, 31.
[370] „Ma a tipikus önfoglalkoztató nem rendelkezik munkaeszközökkel és nem alkalmaz munkavállalókat, azaz pozíciója – szociológiai értelemben – megtévesztésig hasonlít a munkavállaló pozíciójához. Az önálló munkavégzésre irányuló szerződés ellenére ugyanabban a pozícióban van a gazdasági függőség tekintetében, mint a munkavállaló és szüksége lenne arra a munkavállalót megillető védelemre, amelyből a szerződése alapján kizárásra került." BANKÓ, Zoltán (2008): 207, 31.
[371] PRUGBERGER, Tamás – RÁCZ, Zoltán (2003): 21. SOMOGYI, Zsuzsa (2006): 237. PRUGBERGER, Tamás – FABÓK, András (2000): 736.
[372] GYULAVÁRI, Tamás (2011b): 32.
[373] Az önfoglalkoztatásban dolgozók számára az az egyik legnagyobb hátrány, hogy nincs kötelező legkisebb munkabér. ALBERT, Fruzsina – GÁL, Robert I. (2017): *ESPN Thematic Report on Access to social protection of people working as self-employed or on non-standard contracts*; *Hungary*, 7.
[374] A berlini Kereskedelmi és Ipari Kamara a nyugdíjbiztosítási kötelezettségek teljes áthárulását emeli ki. *Scheinselbstständigkeit / Arbeitnehmerähnliche Selbstständige; Industrie- und Handelskammer zu Berlin*. 2015, www.ihk-berlin.de; Dok-Nr. 7993; 7.
[375] PRUGBERGER, Tamás – RÁCZ, Zoltán (2003): 22-23. Lásd még többek között Prugberger további hivatkozott műveit is.

választották e formát. 24 %-uk esetében állt fenn a kényszer, mivel álláspontjuk szerint ez volt az egyedüli lehetőség a munkavégzésre.[376]

A munkajog fejlődését azonban nem csak erkölcsi szempontok követelik meg. A hagyományos munkajogi védelem a hagyományos munkaerő-piaci környezethez illeszkedik, azonban a munkavégzési struktúra már átalakult. A hagyományos már nem feltétlenül tipikus. A hagyományos munkajog tárgya a más részére végzett függő, önállótlan munka.[377] A függőségből fakadó alá-felé rendeltség feltételezi és követeli meg a gyengébb fél védelmét.[378] Azonban a munkavégzéseknél manapság már nem csak a munkaviszony keretében beszélhetünk gyengébb félről, mégis a munkajogi védelem jelenleg a személyi függés eleméhez kapcsolódik. Ugyan a függőség jellemzője dogmatikailag indokolt, mégis Bankó úgy véli, hogy a munkajog elsősorban azoknak a jogága, „akik nincsenek olyan gazdasági helyzetben, hogy önálló munkavégzőként jelenjenek meg a gazdasági fogalomban."[379] Azonban tekintettel a növekvő számú személyi függetlenségben, vagy alacsony személyi függésben dolgozóra, elgondolkodhatunk a munkajogi védelem gazdasági függéssel való összekötésén is. Hiszen a munkajog alapvetően védelmi funkcióval van felruházva, amelynek részét kell képeznie a munkavállaló, és álláspontom szerint a (gazdaságilag) függő más munkavégző jogállásának védelme.[380] Mivel ilyen alárendeltségben élő munkavégzők tömegesen esnek el a munkajogi védelemtől, ezért fel kell hívni a jogalkotó figyelmét a hiányosságra. Csatlakozom Szalma meglátásához, miszerint a szociális piacgazdálkodásban elengedhetetlen, hogy az állam szociális törvényhozása támogassa a szociálisan hátrányba kerülő munkavégzőket.[381] Emiatt a magyar szakértők is foglalkoznak a kérdéssel, hogy az atipikus formában foglalkoztatott munkavállalókat megilletik-e „ugyanazok a jogosultságok, mint a tipikusnak tekinthető munkaviszony keretében foglalkoztatott társaikat."[382] Le kell szögeznünk, hogy „sok szerző hangsúlyozza, hogy csupán abból

[376] Eurofound (2017), *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 10.
[377] KISS, György (2014): Foglalkoztatás gazdasági válság idején– a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). *Állam- és Jogtudomány,* 2014/1, p. 36-76, 39.
[378] KISS, György (2014): 39. A gyengébb, kiszolgáltatottabb fél védelméről lásd még: PRUGBERGER, Tamás (2002): A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv Koncepciójának kötelmi jogi részében. *Polgári Jogi Kodifikáció,* 2002/3, p. 36-41.
[379] Lásd hasonlóan Kiss György fogalmához BANKÓ, Zoltán (2008): 207, 31.
[380] KISS, György (2014): 73.
[381] SZALMA, József (2015): A munkajog hatása a polgári jogra. *Advocat*, 2015/1-2, p. 12-17, 16.
[382] BANKÓ, Zoltán (2008): 38.

a körülményből, hogy a munkajogviszony „atipikusnak" minősül (eltér a szokásostól), önmagában még nem következik szükségszerűen az, hogy feltétlenül hátrányosabb helyzetben is van az ilyen módon foglalkoztatott munkavállaló."[383] Ez természetes, azonban az a tény, hogy nem minden új konstrukcióhoz csatlakozik a bizonytalanság, a gazdasági függés, még nem eredményezheti azt, hogy a gazdasági függésben álló önfoglalkoztatók elessenek mindennemű munkajogi védelemtől.

Meg kell említeni, hogy a „kényszervállalkozásnak",[384] szabadúszó munkavégzésnek vannak előnyei is a munkavégző részére.[385] A növekvő munkanélküliség miatt,[386] és mert a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási formákban általában magasabb a fizetés, megérte a munkaviszonyból és így a munkajogból kiválni a munkavégzőknek,[387] hiszen a jövedelem adott esetben magasabb lehet, amely akár a munkavégző váltásra irányuló döntését ösztönző eszköz is lehet a munkáltató kezében. A munkavállaló után fizetendő járulékok egy részét a munkavégző már mint vállalkozó, megbízott kézhez kaphatja, így ő többet lát rövid távon a munkavégzési viszonyból származó juttatásokból, mintha munkaviszonyban lenne.[388] Erre példa az orvosi szakma, ahol gyakran kilépnek a közalkalmazotti jogviszonyból, amely végett a jogviszonnyal járó előnyöket, például a szolgálati lakást elvesztik, a fizetett szabadságról lemondanak, azonban a vállalkozói díj olyan magas összeget is elérhet, amely jelentősen meghaladja a havi illetményüket.[389] Mindezek mellett a munkavállalók igényeinek egyedivé válása is fennállt, megváltozott az élethelyzetük és így az igényük is, a nők szerepe a társadalomban megváltozott, amely a munkavégzés körülményeire is kihatott.[390] Az igények változását jelenti például az is, hogy a munkavégzők kellemesebbnek találják az önálló döntési szabadságot a munkavégzésük felett – mikor, hol és hogyan dolgozzanak.[391] Az ILO minden negatív hatása ellenére úgy véli, hogy a nem-sztenderd munkavégzés, amelynek része a

[383] BANKÓ, Zoltán (2008): 62.
[384] KENDERES, György – BÁNYAI, Krisztina (2003): 7.
[385] A státusz előnyeit és hátrányait Kenderes által összegezve lásd: KENDERES, György (2007): 146
[386] JAKAB, Nóra (2014a): 401.
[387] REINHARDT, Christoph (2013): *Das Phänomen der Arbeitnehmerähnlichkeit.* Verlag Dr. Kovac, Hamburg, 25. HENRICI, Horst (2002): 28 FRANTZIOCH, Petra (2000): 33.
[388] Nagy úgy véli, nagyon sok kényszervállalkozó jól érzi magát a vállalkozásában, mivel a munkavégzésük nagyobb szabadsággal folyik. NAGY, László (2007): Észrevételek dr. Román Róbert: „A magyar kényszervállalkozások problematikája és egy lehetséges német megoldás" című tanulmányához. *Magyar Jog*, 2007/9, p. 537-543, 537.
[389] ROMÁN, Róbert (2006): 417.
[390] FRANTZIOCH, Petra (2000): 29.
[391] POWER, Richenda - SUTCLIFFE, Phil – IBRAHIM, Magda (2016): 4.

gazdaságilag függő önfoglalkoztatás, hasznos lehet, így a munkatapasztalatok szerzésében, az állás-specifikus képességek fejlesztésében, a munkaerő-piachoz való hozzáférés fejlesztésében,[392] így összességében a fejlődésben lévő foglalkoztatás egyik legfontosabb előnye is lehet a nem-sztenderd munkavégzés.[393] Azonban azt látni kell, amelyet az ILO is kifejt, hogy ugyan elvileg a munkavégző döntése, hogy egy ide tartozó munkavégzési formát választ-e, azonban ez a döntés általában nem önkéntes.[394] Ezen felül, ahogy Jakab is megállapítja, a kiszolgáltatottságot a polgári jog is megpróbálja kezelni, hiszen vannak eszközei, amely mögött az a tény áll, hogy a piaci viszonyok között egyébként is megjelenik a függés a szolgáltatás nyújtója oldalán a megrendelője felé.[395] Ezen érvek miatt úgy vélem, hogy nem a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás ellen kell harcolni, hanem az ellen, hogy aki függő helyzetben van, nem kap a jogi konstrukciók elmaradottsága miatt munkajogi védelmet. Tehát azért, hogy a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás ne a bizonytalan foglalkoztatás jelzővel legyen ellátva.

III.1 A munkajogi védelem és az Európai Unió

A munkajogi védelem kiterjesztésére vonatkozóan az Európai Unió egyértelműen foglal állást.[396] A munkaerő-piac szabályozásának, a munkajog dogmatikai eszköztárának rugalmasabbá kell válnia, hiszen csak így tud lépést tartani a kifejezetten gyorsan változó gyakorlati helyzetekkel. Ezt az Európai Unió is észlelte

[392] *Non-standard forms of employment - Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment.* International Labour Organization: Conditions of Work and Equality Department; (Geneva, 16–19 February 2015), 19.
[393] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf (Megtekintés ideje: 2018. 02. 10.) 19.
[394] *Social protection rights of economically dependent self-employed workers.* (2013) Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Study, 51.
[395] JAKAB, Nóra (2015a): 428.
[396] Az uniós mellett nemzetközi szintű nyomás is célozza a védelem kiterjesztését. Az ILO már a 97. ülésén, 2008-ban kitűzte, hogy a szociális igazságosság követelményét teljesíteni kell az igazságos globalizáció eléréséhez. *Internationale Arbeitskonferenz, 100. Tagung 2011, Soziale Sicherheit für soziale Gerechtigkeit und eine faire Globalisierung - Wiederkehrende Diskussion über sozialen Schutz (Soziale Sicherheit) im Rahmen der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung.* 2011, Internationales Arbeitsamt Genf, 1.
Azonban ez jelenleg nem valósul meg, hiszen a nem hagyományos munkaviszonyban dolgozók általánosságban nem rendelkeznek megfelelő szociális biztonsággal, hiszen az a munkavállalóra koncentrál, illetve azon országokban, ahol mégis kiterjed, ott a védelem szintje nem elegendő. *Non-standard forms of employment - Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment.* International Labour Organization: Conditions of Work and Equality Department; (Geneva, 16–19 February 2015) 26.

már az 1970-es évek közepe óta,[397] amely több dokumentumban mutatkozott meg. Az első főbb csomópontot jelentő kérdés az említett egyenlő bánásmód kérdése volt, tehát, hogy az atipikus foglalkoztatásban állókat ugyanúgy megilletik-e a munkavállalóknak járó jogosultságok.[398] Az Uniós dokumentumok, így a Fehér Könyv, Zöld Könyv,[399] Supiot-jelentés[400] jogtörténeti szempontú kutatása nem célja a tanulmánynak, azonban röviden meg kell említeni az Európai Unió „véleményének" alakulását. A Supiot-jelentés alapvető kérdése az volt, hogy a munkaviszony szabályozását miként lehet hozzáigazítani a változásokhoz.[401] A Lisszaboni Stratégiában kijelentette az EU, hogy a globalizációs kihívásokat úgy kell teljesíteni, hogy közben megőrizzük a hagyományos társadalmi értékeket.[402] Kiemelésre méltó 2003-as Wim Kok-jelentés,[403] ugyanis a jelentés a munkaerő-piaci rugalmasság fokozása érdekében megfogalmazta többek között azt a kívánalmat, hogy a rugalmas szerződési formák térhódításának elősegítése következzen be.[404] A jelentésben magában is megtalálható prioritás a rugalmasság és biztonság egyszerre történő munkaerő-piaci érvényesülése.[405] Emellett a jelentés rámutat arra a jelenségre, hogy az állandóan foglalkoztatott, belsőnek nevezhető munkaerő és a bizonytalanul, nem hivatalosan foglalkoztatott, külső munkaerő között felosztott, kétpólusú munkaerőpiac jött létre.[406] 2006-ban megjelent vitairat a munkajogi Zöld Könyv,[407] amely a Lisszaboni Stratégiában megfogalmazott tézisekre épít,[408] és amely hangsúlyozza, hogy „a munkajog korszerűsítése alapvető elem a munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének sikeréhez."[409] E dokumentum a rugalmasság és a biztonság[410] elősegítésén való gondolkodást serkenti, hiszen álláspontja szerint a hagyományos munkaviszony-modell nem minden munkavégző számára megfelelő, hiszen a munkaerő-piaci környezet is megújult, amihez idomulnia kell a jogi

[397] FERENCZ, Jácint (2015): 39.
[398] FERENCZ, Jácint (2015): 39.
[399] Ezekről lásd például: KÁRTYÁS, Gábor (2008): 199. GYULAVÁRI, Tamás (2011b).
[400] JAKAB, Nóra (2014b): 19.
[401] JAKAB, Nóra (2014b): 19.
[402] PRUGBERGER, Tamás (lekt.) (2010): 16.
[403] JAKAB, Nóra (2014b): 21.
[404] FERENCZ, Jácint (2015): 40.
[405] FREY, Mária (2004): *Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája.* http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Frey_I.pdf (Letöltés ideje: 2018.02.01.) 42.
[406] KISS, György (2013): 1.
[407] Lásd továbbá: KISS, György (2013): 2.
[408] PRUGBERGER, Tamás (lekt.) (2010): 29.
[409] KISS, György (2008): 14.
[410] Ennek részleteit lásd: PRUGBERGER, Tamás (lekt.) (2010): 29., továbbá KISS, György (2014)

szabályozásnak is.[411] A kereskedelmi jog és a munkajog közötti határok elmosódtak, a korábbi bináris modell, azaz a munkavállaló-független önfoglalkoztató modell nem esik egybe a mai foglalkoztatási formákkal.[412]

Az uniós dogmatika egyik legjelentősebb „kreálmánya"[413] a flexicurity[414] fogalma,[415] amely a flexibility (rugalmasság) és a security (biztonság) kifejezéseket kombinálja.[416] A fogalom, és a mögötte húzódó elképzelések célja, hogy a munkaerő-piaci szereplők számára a rugalmasság mellett a biztonság is biztosított legyen.[417] Ez azt jelenti, hogy kombinálni kell a rugalmas szerződéses megállapodásokat az adekvát és fenntartható szociális védelmi rendszerekkel, hatékony és aktív munkaerő-piaci politikával.[418] A fogalom, amely több dimenzióban is tetten érhető,[419] rávilágít a változás komplexitására, „minthogy a megvalósítása olyan uniós és kormányzati programokat, intézkedéseket igényel, amelyek egyszerre foglalkoznak a munkaerőpiac rugalmasságával, a munkaszervezés és a munkaügyi kapcsolatok kérdéseivel és a biztonsággal – a foglalkoztatási, a szociális biztonsággal, vagyis a globalizáció által gazdasági értelemben vett kihívásokra keresi a választ a jog és a szociológia eredményeinek figyelembevételével."[420] Jakab úgy gondolja, hogy e program keretében hangsúly került a munkajogi szabályozás jövőjére, a jogalanyiságra.[421] A modell alapján 2008-ban elkezdődött hatásvizsgálatok azt mutatták, hogy az eredmények az egyes tagállamokban másképp jelentkeztek, összegezve azonban elmondható, hogy a döntő trend az alacsonyabb védelmi szint kialakulása volt.[422] Schmid álláspontja, hogy a rugalmasság és biztonság modellje, azaz az egyes

[411] KISS, György (2008): 15.
[412] PRUGBERGER, Tamás (lekt.) (2010): 32.
[413] Az Európai Unió előtt Hans Adriaansen holland szociológus is használta e kifejezést, utalva egy folyamatra, amely „a munkajogviszony biztonságától a foglalkoztatás biztonsága felé történő elmozdulást jelenti." PETROVICS, Zoltán (2016): 73.
[414] Lásd például: KISS, György (2008): 16. PRUGBERGER, Tamás (lekt.) (2010): 24. JAKAB, Nóra (2017): Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2, p. 213-226, 217. PRUGBERGER, Tamás (2015a): 85.
[415] A téma részletes vizsgálatáról lásd például: PETROVICS, Zoltán (2016): 73. VIEBROCK, Elke – CLASEN, Jochen (2014): Flexicurity – aktuális helyzetjelentés. *Esély*, 2014/1. p. 18-44. http://www.esely.org/kiadvanyok/2014_1/viebrock.pdf (Letöltés ideje: 2018. 02. 01.)
[416] VIEBROCK, Elke – CLASEN, Jochen (2014): 19.
[417] JARJABKA, Tünde (2015): 97.
[418] PETROVICS, Zoltán (2016): 73.
[419] Beszélhetünk például funkcionális rugalmasságról, külső rugalmasságról, stb. Lásd: JARJABKA, Tünde (2015): 98.
[420] FERENCZ, Jácint (2015): 15-16.
[421] JAKAB, Nóra (2017): 217.
[422] FERENCZ, Jácint (2015): 41.

problémákra kijelölt útvonalak gyakorlatban működésképtelenek, [423] amely véleményhez csatlakozik Petrovics is, mivel szerinte a mottó keretében megvalósult reformok az állásbiztonság csökkenésével jártak,[424] semmint növelésével. Jakab szerint a flexicurity eszközei azért nem tudnak érvényesülni, mivel gyenge a munkaszerződést alakító munkavállalói akarat.[425]

III.1.1 A jogforrások személyi hatálya - mennyiben vonatkoznak a nemzeti munkajogokra hatást gyakorló jogforrások a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre?

Az uniós programok jelentik az Európai Unió célkitűzéseit, bemutatják az EU álláspontját a fennálló problémákkal kapcsolatban. Azonban az Unió programjai mellett annak jogforrásaival is foglalkozni kell. Az Európai Unió elsődleges és másodlagos jogforrásai meghatározott személyi hatállyal rendelkeznek. Az egyes hatálymegjelölések nem egységesek, vannak olyan források, amelyek uniós fogalmat hoznak létre, míg mások nemzeti fogalmakkal operálnak. A következő fejezet az fennálló uniós jogforrások kiemelt részének különleges vizsgálatát teszi meg: a kiemelt uniós joganyag munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre történő kiterjedését járja körbe. Ez azért kulcsfontosságú kérdés, mert ez meghatározza az uniós elvárást a tagállami jogalkotásra vonatkozóan, így hozzájárul a kérdés eldöntéséhez, miszerint a magyar jogalkotónak kell-e szabályoznia a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket, és ha igen, akkor külön kategóriaként, vagy esetleg a munkavállaló fogalmába integráltan. Ehhez meg kell vizsgálni, hogy az uniós jogforrások mennyiben használják e fogalmat, illetve az egyes munkajogi védelmi eszközök, mint a munkahelyi egészség- és biztonságvédelmi szabályok kiterjednek-e a köztes munkavégzői rétegekre.[426] Nem elhanyagolható kérdés, hiszen több államban, így például Franciaországban, Németországban, Angliában és Ausztriában is foglalkozott a jogalkotó ezzel a státusszal.[427] Meg kell jegyezni, hogy nem

[423] Erről részletesen lásd: FERENCZ, Jácint (2015): 42.
[424] PETROVICS, Zoltán (2016): 94.
[425] JAKAB, Nóra (2017): 224.
[426] Itt meg kell jegyezni, hogy az uniós jogban nem beszélhetünk a munkavédelem fogalmának pontos meghatározásáról. POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 200.
[427] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 65.

törekszem a teljes uniós munkajog egészének bemutatására, hanem koncentráltan vizsgálom a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek és az Európai Unió kapcsolatát munkajogi aspektusból.

Megnehezíti a kutatást, hogy az egyes jogforrások különböző nyelveken eltérő tartalommal bírhatnak, hiszen az egyes tagállamok jogi kifejezései tartalmukban nem mindig esnek egybe a fordítás során. Nem szabad továbbá elfelejteni, hogy a tagállamok jogrendszerének különbözősége e témában lelassítja az uniós jogalkotást, reformokat. Megnehezíti az uniós megközelítés vizsgálatát az a tény is, hogy amikor munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt említünk, nem szabad csak a magyar Munka Törvénykönyve tervezetéből, vagy a már meglévő külföldi fogalmakból kiindulnunk, hiszen az Unió összes tagállamára tekintettel kell lenni. Az uniós szintű vizsgálatok esetén Pottschmidt szerint egy olyan munkavégzői rétegben kell gondolkodnia a kutatónak, amely a tényleges munkavállalók és a tényleges önálló munkavégzők státusza között helyezkedik el,[428] „köztes kategóriaként". Ez nem egy jogi megközelítés, hanem csak körülírása egy általános jelenségnek, amelyet a tagállamok általában munkavállalóhoz hasonló személynek neveznek.[429] Rendszerint a tagállamokban a munkavállaló fogalma kifejezetten körülhatárolt feltételekkel rendelkezik, mint például, hogy a munkavállaló a tevékenységének végzésére, a teljesítésre, a munkaidőre és a munkahelyre vonatkozóan a munkáltató utasításaihoz kötött. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek ezeket a feltételeket alapvetően nem, vagy a munkavállalóknál lényegesen csekélyebb mértékben teljesítik, amely miatt önálló munkavégzőknek, önfoglalkoztatónak minősülnek. Mindezek ellenére az egy vagy kevés számú megrendelőjüktől gazdaságilag függenek, így gyakorlatilag a megrendelőjükhöz kötöttek e személyek. Ez a leírás átfogja azokat a személyeket, akiknek az uniós munkajogi jellegű jogforrások hatálya alá vonását javasolják a Supiot-jelentés mögött álló szakértők.[430] Ennek szellemében teszem meg a következő jogforrás-vizsgálatot is.[431]

[428] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 61.
[429] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 61.
[430] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 63.
[431] A témát vizsgáló kutatók nehéz helyzetben találhatják magukat, hiszen alig lehet találni olyan korábbi irodalmat, amely az egyes uniós jogforrások munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre történő kiterjesztését említené, holott a legtöbb vizsgálat tárgyát képező uniós munkajogi jogforrás már több évtizede megszületett. POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 68.

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket az uniós jog nem kezeli önálló jogi kategóriaként, hanem vagy munkavállalónak, vagy önálló munkavégzőnek, önfoglalkoztatónak minősülnek az uniós jogforrásokban.[432] Több közösségi jogi előírás veszi alapul az önállótlan tevékenység tényét a munkavállaló fogalmának meghatározásakor, továbbá, ahogy fentebb is kiemelésre került, gyakran történik utalás a nemzeti jogi fogalomra is. Bizonyos uniós szabályok tekintetében a munkavállaló fogalma egységesnek minősül, mégis általában véve kijelenthetjük, hogy az uniós jog nem alkalmaz egy általános érvényű munkavállaló-fogalmat, hiszen a definíció hatálya is az alkalmazási területétől függ.[433] Meg kell vizsgálni emiatt, hogy a fontosabb uniós munkajogi jogalkotási aktusok személyi hatálya pontosan kit fognak át. [434]

Az Európai Unióról és az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés szociális biztonságot és a munkajogi védelmet jelentő cikkei, illetve az ezek alapján létrejött másodlagos jogforrások akkor terjednek ki a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre, ha ezek a személyek a jogforrások személyi hatálya alá tartoznak. Gyakran ezen említett jogforrások a munkavállalóra vonatkozóan rögzítenek szabályokat, elveket. Emiatt általánosítva kijelenthetjük, hogy az uniós, munkajogi védelmi normák munkavállaló-fogalmát kell megvizsgálnunk, hiszen különálló státusz hiányában az a kérdés, hogy az adott elsődleges és másodlagos uniós jogforrás munkavállaló fogalma magába foglalja ezt a személyi kört, azaz a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket.

III.1.1.1 A munkavállaló fogalom az uniós elsődleges jogforrásokban és a kapcsolódó ítéletekben, másodlagos jogforrásokban

A munkavégzők, munkavállalók mozgásának szabadsága elengedhetetlen az Unió egyik legfőbb célja, a belső piac kialakítása végett.[435] Az Európai Unióról és az

[432] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 54.
[433] FREY, Lea (2014): *Arbeitnehmerähnliche Personen in der Betriebsverfassung unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsschutzrechts.* Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main, 70.
[434] FREY, Lea (2014): 71.
[435] MÜLLER, Matthias (2009): 199.

Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (továbbiakban: Szerződés**)** 45. cikke[436] szerint az Unión belül biztosítani kell a munkavállalók szabad mozgását.[437] Ezen szabadság kiindulópontja azonban a munkavállaló fogalma.[438] Az Unió a munkajogban is megkívánja a jogharmonizációt, amely négy területen fejti ki kifejezetten a hatását: munkavállalói szabad mozgáshoz jog, egyenlő bánásmód elve, munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, és a munkafeltételekre vonatkozó egységes uniós szabályok.[439] Ezeken a területeken használt *munkavállaló fogalmak eltérnek egymástól*, így kijelenthető, hogy nincs egységes uniós munkavállaló-fogalom.[440] Ennek az az oka Gyulavári szerint, hogy ezen kérdésekben eltérő a politikai elköteleződés, illetve az uniós jogszabályok különböző célokkal rendelkeznek.[441] A Hoekstra ítélet már relatíve korán, 1964-ben érintette e kérdést,[442] Ezt követően pedig fordulópontot jelentett, amikor a Levin-ügyben[443] az Európai Unió Bírósága (továbbiakban: Bíróság) kijelentette, hogy a munkavállaló fogalmának a „nemzeti jogtól független, önálló közösségi jogi jelentése van."[444] Ezt azért szögezhette le így a Bíróság, mert „a Római Szerződés közösségi jogi fogalomként kezelte azt (a munkavállaló fogalmát), ezért nem adott felhatalmazást a nemzeti jogi munkavállaló-fogalom alkalmazására."[445] E lépés különös jelentőségű, hiszen megtagadta a tagállami definíció használatát az uniós jogforrásban. Ha az uniós jogforrás által garantált jogokat a nemzeti munkavállaló-fogalommal kapcsolta volna

[436] A cikk értelmezésével kapcsolatos egyik legfrissebb ügy a munkaszerződés és a munkavállaló fogalmával is foglalkozik. Európai Bíróság, 2015. szeptember 10. – C-47/14 – *Holterman Ferho Exploitatie*

[437]2012/C 326/01 *45. cikk (1) Az Unión belül biztosítani kell a munkavállalók szabad mozgását.*
(2) A munkavállalók szabad mozgása magában foglalja az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés megszüntetését a tagállamok munkavállalói között a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében.
(3) A közrendi, közbiztonsági vagy közegészségügyi okok alapján indokolt korlátozásokra is figyelemmel, a munkavállalók szabad mozgása jogot biztosít a munkavállalónak arra, hogy:
a) tényleges állásajánlatokra jelentkezzen;
b) e célból a tagállamok területén szabadon mozogjon;
c) munkavállalás céljából valamely tagállamban tartózkodjon az adott tagállam állampolgárainak foglalkoztatására vonatkozó törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseknek megfelelően;
d) egy tagállamban történő alkalmazását követően a Bizottság által rendeletekben meghatározott feltételek mellett az adott tagállam területén maradjon.
(4) E cikk rendelkezései nem vonatkoznak a közszolgálatban történő foglalkoztatásra.

[438] MÜLLER, Matthias (2009): 200.
[439] GYULAVÁRI, Tamás (2009a): 7., illetve GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 16.
[440] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 16.
[441] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 16.
[442] MÜLLER, Matthias (2009): 200.
[443] FREY, Lea (2014): 77.
[444] GYULAVÁRI, Tamás (2009a): 10. és GYULAVÁRI, Tamás (2011b): 24.
[445] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 19.

össze a Bíróság, a nemzeti jogalkotók az uniós kontroll nélkül változtathatnák a fogalom jelentéstartalmát, így saját belátásuk szerint állapíthatnák meg az uniós érvényű normák személyi hatályát. Ez azt eredményezné volna, hogy bizonyos személyi köröket a nemzeti jogrendszer kivonhatna az Európai Unió által garantált jogosultság hatálya alól.[446] Ezt követően megállapította az Európai Bíróság a munkavállalói kritériumokat a szabad mozgáshoz való jog esetében, amelyek a Lawrie-Blum ügy kapcsán hozott határozatban merültek fel, és a munkavállalói minőséghez szükségesek. Eszerint munkavállalónak minősül „egy adott személy, ha

- meghatározott, akár rövid ideig,
- másik személy számára, annak irányításával,
- tágan értelmezett ellenszolgáltatás fejében
- olyan szolgáltatást nyújt, amely tényleges és valóságos gazdasági célú tevékenység.”[447]

Látható, hogy egy igen széles személyi kört foglal magában ez a definíció, hiszen nem csak a szigorú, tradicionális értelemben vett munkavállalóra hatályos,[448] Így logikus a feltevés, hogy esetleg kiterjedhet a köztes munkavégzői rétegre is.[449]

A fogalom egyik eleme a szolgáltatás teljesítése, amely gazdasági értékkel rendelkezik, tehát ellenszolgáltatás áll vele szemben.[450] A szolgáltatás-teljesítés egy tényleges tevékenység végzését jelenti.[451] Az Európai Unió Bírósága számára a munkavállaló és a munkáltató közötti jogviszony típusa nem bír jelentőséggel,[452] egyedül a közszolgálatban történő foglalkoztatást emeli ki a Szerződés. Emellett a fogalom elemét képezi az utasításhoz kötöttség. Ez a személyi függőséget jelenti, amely a legtöbb tagállam munkavállaló-fogalmának is a része.[453] A személyi függés választja el a munkavállalót Müller és Frey szerint az önálló munkavégzőtől, aki ezzel szemben saját kockázatára, saját számlájára dolgozik.[454] További fogalmi elem a jövedelem, azaz, hogy a szolgáltatás ellenérték fejében történjen. Ennek különböző

[446] MÜLLER, Matthias (2009): 200. FREY, Lea (2014): 77.
[447] GYULAVÁRI, Tamás (2009a): 12. A fogalom elemeiről részletesen lásd: FREY, Lea (2014): 78.
[448] GYULAVÁRI, Tamás (2009a): 13.
[449] FREY, Lea (2014): 78.
[450] MÜLLER, Matthias (2009): 200.
[451] FREY, Lea (2014): 78.
[452] MÜLLER, Matthias (2009): 201.
[453] MÜLLER, Matthias (2009): 201.
[454] MÜLLER, Matthias (2009): 202. FREY, Lea (2014): 80.

formája lehet, akár vállalati részesedés is.[455] *Mindkét elem, tehát a szolgáltatás nyújtása, amely gazdasági értékkel rendelkezik, valamint az ellenszolgáltatás fejében történő teljesítés elem is beigazolódik a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy tekintetében.*[456]*Az utasításhoz kötöttség pontos definícióján múlik, hogy ez a feltétel mennyiben engedi be a definíció területére a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket, hiszen azok általában nem, vagy nem olyan fokban függenek személyükben a megbízójuktól, mint egy munkavállaló a munkáltatótól.*[457] *A fogalom pontos meghatározására vannak támpontok, így például az Aldona Malgorzata Jany ügy, amelyben az alá-felé rendeltségi viszony szinonimája az utasításhoz kötöttség volt, így az vélhetően a személyi függésre utal.*[458] *Ez a tény Frey szerint amellett szól, hogy e 45. cikk szerinti fogalomba a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek nem tartoznak bele.*[459]

A tág megfogalmazás célja egyértelműen az, hogy a foglalkoztatottak lehető legnagyobb részének biztosíthassák többek között a szabad mozgáshoz való jogot.[460] Ennek ellenére a keret tágulásának határt szab *az alárendeltségi teszt*,[461] amely indokolatlanul szűk fogalmi teret ad meg, mivel jórészt a szigorúan tipikus munkavállalók férnek csak bele.[462] Ezzel sajnos nem lehet akadályt gördíteni a munkaerőpiac kettészakadása elé, hiszen így az uniós jog hatálya pont azokra nem terjed ki, akik a leginkább szükségelnék a minimális védelembe vonást.[463] Gyulavári tanulmányában kiemeli, hogy „míg a munkavállalók szabad mozgása értelemszerűen csak a munkavállalókat illeti meg, addig a letelepedés szabadságának, szolgáltatások szabad mozgásának jogosultja az önfoglalkoztató."[464] Ez a különbségtétel további, a kutatáson túlnyúló kérdéseket is felvet, amely miatt igazán fontos lenne precízen definiálni mindkét fogalmat, tekintettel arra, hogy a két különböző munkavégzőre

[455] MÜLLER, Matthias (2009): 202.
[456] FREY, Lea (2014): 79.
[457] FREY, Lea (2014): 80.
[458] A fogalom értelmezésére vonatkozóan jogeseteket lásd: FREY, Lea (2014): 84. o.
[459] FREY, Lea (2014): 84.
[460] GYULAVÁRI, Tamás (2009a): 13. FREY, Lea (2014): 78.
[461] Az alárendeltségi tesztre a legújabb esetekben is hivatkozik a Bíróság. Európai Bíróság, 2015. szeptember 10. – C-47/14 – *Holterman Ferho Exploitatie;* http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=167281&pageIndex=0&doclang=HU&mode=req&dir=&occ=first&part=1 (Letöltés ideje: 2017. október 31.)

[462] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 23.
[463] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 45.
[464] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 18.

különböző uniós szabályok az alkalmazandók. Ahogy a szerző fogalmaz, ez a megközelítés azt eredményezi, hogy a szabad mozgáshoz való jog a „tényleges és valóságos gazdasági tevékenységet végzőket illeti meg”[465]. Ebbe a keretbe a „szürke állomány” tagjai is beleférhetnek? Erre a kérdésre is megadja a válaszát Gyulavári: mivel a Bíróság nem különbözteti meg a munkaviszonyt és a munkavégzésre irányuló más jogviszonyt, ezért munkavállaló lesz az is, „aki nem munkaviszonyban, hanem más jogviszonyban fejt ki tényleges és valóságos gazdasági tevékenységet.”[466] Ez a Lawrie-Blum-ítéletben jelent meg, ahol kijelentette a Bíróság, hogy „a gyakornok tanár a foglalkoztatására irányuló jogviszony jellegétől függetlenül munkavállalónak minősül, ha gyakornoki ideje alatt egy másik személy számára és *irányítása* alatt, díjazás fejében dolgozik.”[467] És itt újból fontos elhatárolási pont keletkezik az önfoglalkoztató és a munkavállaló között: önfoglalkoztatónak kell minősíteni azt, aki ügyvezetőként dolgozik abban a gazdasági társaságban, ahol ő a tulajdonos, hiszen a munkavállalói státusz esszenciáját nyújtó elem hiányzik: az alárendeltségi viszony. Viszont az alárendeltségi teszt azt eredményezi, hogy „kimaradnak a munkavállaló fogalmából azok, akik gazdasági függőségben dolgoznak, de helyzetüket nem jellemzi az alárendeltség,”[468] azaz a személyi függés, így az utasításhoz kötöttség, a munkáltató ellenőrzési joga, stb. Ez következik az Allonby-ítéletből is, ahol kijelenti a Bíróság, hogy a gazdasági függőség fennállása a kvázi-önfoglalkoztatóknál nem eredményezi egyben azt, hogy (személyében) alárendelt lenne a munkavégző a munkaadója felé.[469] *Érdemes véleményem szerint elgondolkodni azon, hogy a gazdasági függőség nem jelentheti-e már azt is, hogy a mellérendeltség megszűnik, és más tartalmú ugyan, de alárendeltség keletkezik. Hiszen a gazdasági függőség, vagyis ahogy azt fentebb meghatároztam, az egyetlen jövedelemforrási minőség önmagában feltételezi az alárendeltséget is. Mivel szükséges a jövedelemforrás megléte, ezért értelemszerűnek vélem, hogy ez a kényszer alárendeltségbe torkollik. Ez további kérdéseket is felvethet, így a munkavállaló fogalmának tágítását, más előfeltételhez kapcsolását.*

Az alárendeltségi teszt alapja tehát maga az alárendeltség fogalma. Ez nem csak a nemzeti jogrendszerekben jelent nehezen definiálható kategóriát, hanem uniós szinten

[465] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 20.
[466] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 21.
[467] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 21.
[468] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 23.
[469] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 26.

is. A kontinentális jogrendszerekre jellemző, hogy a munkaviszony és az önálló munkavégzés elhatárolása az alárendeltség fogalmán alapszik. Vannak a tagállamok alárendeltség-fogalmai között hasonló vonások, mint a tartósság, irányítási jogkör, ugyanakkor teljes azonosságról nem beszélhetünk, sőt némely tagállam nem is kreált legáldefiníciót e fogalom számára.[470] Az Unió csak korlátozott mértékben járul hozzá az egyes alárendeltségi elméletek harmonizációjához, főleg a Bíróság említett esetein keresztül. Az alárendeltség fogalmi elemének ilyen meghatározó feltételként történő alkalmazása nem vezet megfelelő eredményre, mivel nem kellő mértékben definiálható kategóriáról van szó, problematikus fogalomnak tekinthető, főleg amiatt, hogy ez a koncepció már nem alkalmas a gyengébb helyzetben lévő, „sebezhető" munkavégzők átfogására, akik a munkaerő-piaci helyzetük miatt egyedül a jogszabályokhoz fordulhatnak védelemért a szerződéses kapcsolataik során.[471] Az alárendeltség vizsgálata a modern struktúrájú munkaviszonyokban sem feltétlenül vezet megfelelő eredményhez, hiszen a munkáltatók szerepe is megváltozott: új technológiák, „lapos szervezeti struktúrák"[472] jellemzik. E struktúra idegen a korábbi, gyártulajdonos-munkáltató fogalmához képest: olyan szervezeti felépítést takar, ahol nincs kifejezetten kiépített, többszintű hierarchia, a felső vezető közvetlen kapcsolatban áll a munkavállalókkal és fogyasztókkal. Ezen tényezők mellett ki kell emelni azt is, hogy csökkent a munkavállalók feletti közvetlen irányítás szükségessége is a korábbi munkaviszonyokhoz képest. A közvetlen irányítás pedig összefügg a személyi függéssel, alá-fölérendeltséggel. A modern, de mégis alárendeltségben álló munkavállalóknak is másképp kell teljesíteniük, több szükség van a kreativitásukra, újító szemléletre, és kevésbé kell hagyatkozniuk a munkáltatójuk utasítására, emiatt a munkavégzés nem kizárólag a munkáltatói utasítások teljesítését jelenti, sőt a munkáltatói utasítási jogkör is vesztett dominanciájából. Ez kifejezetten jelen van a média- és kommunikációs szektorban, mint az újságírók, webmesterek, designerek esetében, ahol a munkavállalók, munkavégzők státusza az alárendeltség és a függetlenség, önállóság között helyezkedik el.[473] Mindezek hatására a fejlődés

[470] Eurofound (2016), *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 13.
[471] Eurofound (2016), *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 13.
[472] „flat organisational structure" http://www.businessdictionary.com/definition/flat-organization.html (Letöltés ideje: 2017. november 4.)
[473] Eurofound (2016), *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 14. A munkajogi változásokról lásd: DEAKIN, Simon–MORRIS, Gillian S. (2012): *Labour Law*. Sixth Edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon.

magával hozta a „közepesen-függő," vagy gazdaságilag függő munkavégzőket, amelyek a hagyományos munkavállaló (employee) – önálló munkavégző, önfoglalkoztató (self-employed) fogalompárral nehezen azonosíthatók.[474] Ugyanígy, sokan állnak munkaviszonyban annak ellenére, hogy tevékenységük jellege nem a hagyományos munkaviszonyhoz igazodik, sokkal kisebb jelentőséggel bír a személyi függés a jogviszonyban. Az alárendeltségen alapuló kategorizálásnál kell megemlíteni, hogy már majdnem két évtized telt el azóta, hogy a Bizottság figyelmeztette a tagállamokat,[475] hogy kerüljék el az alárendelt munkaviszony és az önfoglalkoztatás dichotómiáját a szociális védelem garantálása előfeltételeinek körében, hiszen ez az elválasztás nem minősült kellően tiszta fogalmi keretnek, illetve nem felelt meg az egyéni munkavégzők aktuális munkaerő-piaci helyzetének. Azonban a tagállamok nem reagáltak kellőképpen ezekre a figyelmeztetésekre, hiszen a mai napig léteznek a nemzeti rendszerekben a szerződési szabadság végett olyan menekülési útvonalak, mint például az önálló vagy egyéni vállalkozó jelensége, amely lehetővé válik az, hogy az adott tevékenységet ne munkaviszonyban kelljen elvégezni.[476]

Meg kell továbbá említenünk a Szerződés 48. cikkében megjelenített munkavállaló fogalmát is. A cikk szerint az „Európai Parlament és a Tanács rendes jogalkotási eljárás keretében a szociális biztonság területén elfogadja azokat az intézkedéseket, amelyek a *munkavállalók* szabad mozgásának biztosításához szükségesek". E cikk a mozgó munkavállaló szociális biztonságát hivatott megvalósítani.[477] Jelentős célról van szó, így már relatíve hamar, 1958-ban hozott egy rendeletet a Tanács ezzel kapcsolatban,[478] amelynek hatálya kiterjed a munkavállalókra és a velük azonos

30-37. 131-190., FREEDLAND, Mark – COUNTOURIS, Nicola (2011): *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford University Press, Oxford., ILO (1997) Contract Labour – Fifth item on the agenda Report V (1) to the International Labour Conference 86th Session 1998, Geneva. BLAINPAIN, Roger (2010): *European Labour Law*. Kluwer Law International Bv, The Netherlands.; DEAKIN, Simon (2011): The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development. In: Guy Davidov – Brian Langille (szerk.): *The Idea of Labour law*. Oxford University Press, Oxford, 156-178. FREEDLAND, Mark – COUNTOURIS, Nicola (2011a): 190-208.

[474] Eurofound (2016), *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 14.

[475] Lásd a Supiot-jelentést 1999-ből, a 2011-es Perulli jelentést, az Eurofound 2002-es jelentését és az Európai Bizottság 2006-os jelentését, valamint az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság jelentéseit 2011-ből és 2013-ból. Eurofound (2016), *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 14.

[476] Eurofound (2016), *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 14-15.

[477] MÜLLER, Matthias (2009): 203.

[478] 3. számú rendelet, 1958.9.25.

helyzetben állókra, de ezen belül konkrétabb definíciót a rendelet nem határoz meg.[479] Később a Tanács 1408/71/EGK rendelete tartalmazott munkavállaló-fogalom meghatározást,[480] amely tágabb munkavállaló-fogalmat határozott meg a korábbiaknál.[481] Ezt az Európai Unió Bírósága is elismerte a Brack-ügyben, 1976-ban, amikor kifejtette, hogy a rendelet széles munkavállalói fogalma akár önálló munkavégzőket is érinthet.[482] Az említett ügyben, Brack úr esetében, aki 9 évet függésben álló foglalkoztatottként, majd 18 évet önálló munkavégzőként töltött, a rendelet és a két vizsgált Szerződésbeli cikk értelmében munkavállalónak minősült.[483] A Twomey ügyben a Bíróság annyira kiterjesztette a rendelet fogalmát, hogy akár munkanélküliekre is alkalmazhatóvá vált. A De Cicco-ügyben született ítéletben lefektette a Bíróság, hogy a tagállamok szociális jogában általános fellelhető az a tendencia, hogy a társadalombiztosítást kiterjesszék olyan új személyi körökre, akik hasonló kockázatok alatt állnak. A szociális védelmet kiépítő 1408/71/EK rendeletet az 1390/81/EK rendelet kiterjesztette az önálló munkavégzőkre is, ezzel a védelem még szélesebbé vált.[484] A szociális védelem kiterjesztése tehát irányelvi szinten is megjelent, főként a társadalombiztosítás kiterjesztésében testet öltve.

A két vizsgált cikket vizsgálva kijelenthetjük, hogy ellentétben a 45. cikkel, az Európai Unió a 48. cikk alkalmazása során a nemzeti jogból eredő fogalmi kört veszi igénybe, és így a cikk alapján garantált jogosultságok munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre történő kiterjedése is a nemzeti szabályoktól függ.[485]

A Szerződés 153. cikkelye szintén többször használja a munkavállaló kifejezést, azonban nem definiálja azt, illetve nem utal a nemzeti jogra sem.[486] A cikkely lefekteti, hogy az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit többek között a munkavállalók szociális biztonsága és szociális védelme területén is.[487] A cikk a 151.

[479] MÜLLER, Matthias (2009): 203.
[480] Tanács 1408/71/EGK rendelete 1. cikk, MÜLLER, Matthias (2009): 204. FREY, Lea (2014): 86.
[481] A teljes szöveget lásd: Tanács 1408/71/EGK rendelete 1. cikke
[482] MÜLLER, Matthias (2009): 204.
[483] MÜLLER, Matthias (2009): 205.
[484] MÜLLER, Matthias (2009): 206.
[485] FREY, Lea (2014): 85.
[486] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 502.
[487] A 151. cikk a következőket írja: „Az alapvető szociális jogokat, többek között az 1961. október 18-án Torinóban aláírt Európai szociális chartában, valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló 1989. évi közösségi chartában meghatározott jogokat szem előtt tartva, az Unió és a tagállamok célkitűzése a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítása — lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását —, a megfelelő szociális védelem, a szociális partnerek közötti párbeszéd és az emberi erőforrások fejlesztésének elősegítése a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem érdekében.”

cikken alapul, amely az alapvető szociális jogokkal kapcsolja össze a munkavállalók védelmét, amelynek része a foglalkoztatás, a munkakörülmények, a megfelelő szociális védelem is. Ezt követően a 153. cikk lefekteti, hogy az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit például a munkaegészségügy és munkabiztonság területén, a munkafeltételekkel, a szociális védelemmel, a felmondási védelemmel, illetve a kollektív védelmi intézményekkel kapcsolatban. Így tehát érezhető, hogy az Európai Unió a munkavállalók szociális biztonságának és szociális védelmének kapcsán munkajogi védelmet is ért. Visszatérve az előző gondolatmenethez, megállapíthatjuk, hogy a cikk a Szerződés korábbi rendelkezéseivel ellentétben nem a szabad mozgás szempontjából, és így a közös piac szempontjából érinti a munkavállalót, hanem szociális biztonsági aspektusból.[488] Ez a cikk a közösségi jogi munkavállaló-fogalom[489] még szélesebb értelmezését teszi lehetővé Müller szerint, hiszen csak ekkor tudja elérni a norma a megfogalmazott célját. Emiatt nem is lehet e cikk értelmében a munkavállalót az önálló munkavégzőktől olyan szigorúan lehatárolni, mint a korábbi vizsgált cikkek alapján, így a 153. cikkely szerinti munkavállaló-fogalomnál a domináns elem a más által meghatározott szolgáltatás szervezett üzemben történő teljesítése, így minden függő foglalkoztatási forma, mint a gyakornok is, a munkavállaló definíciójához tartozik a cikk alapján.[490] Látható e cikk tág hatálya alapján, hogy a védelem tág jelentéstartalmának kiterjedése elsősorban az Európai Unió szociális dimenziójának keretében értelmezhető. Ennek pedig részét képezi a munkajogi védelem is. Mivel a cikk hatálya alapvetően tágan értelmezendő céljából kifolyólag, ezért a munkajogi védelem esetében sem szükséges ragaszkodni a szűk érvényesülési kerethez. A szociális dimenzió fejlődése a Szociális Jogok Európai Pillérének kialakításában testesül meg, ennek értékelését azonban lejjebb végzem el. A német szakértők között eltérő álláspont alakult ki arra vonatkozóan, hogy e széles aspektusú cikk ténylegesen kik esetében hatályosulhat. Müller e cikknél kijelenti, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek alapvetően a Szerződés 153. cikkelyében megjelenített széles munkavállaló-fogalomba tartoznak,[491] míg Frey úgy véli, teljes bizonyossággal nem állapítható meg a hatály.[492] Krebber szerint a munkavállalóhoz hasonló jogállású

[488] MÜLLER, Matthias (2009): 209.
[489] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 507.
[490] MÜLLER, Matthias (2009): 210.
[491] MÜLLER, Matthias (2009): 210.
[492] FREY, Lea (2014): 91.

személyek bevonása megfelel a rendelkezés céljának, ugyanakkor elhatárolással kapcsolatos nehézségeket is hordoz magában, hiszen nincs még európai egységes meghatározása a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek fogalmának.[493] Rebhahn hozzáteszi, hogy mind a 153., mind a 45. cikk kiterjed a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre,[494] de az (egyébként részét képező) munkajogi védelmet csak ott megengedett kiterjeszteni, ahol megfelelő védelmi igény áll fenn.[495] Pottschmidt álláspontja szerint az uniós szociális politika, a szociális előírások céljuk miatt alapvetően minden jövedelemszerző tevékenységet végzőre kiterjednek, így e cikkely is kiterjed a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre.[496] Csatlakozom Rebhahn álláspontjához, aki a cikkelyből a munkajogi védelem kiterjesztésének lehetőségét elfogadja, de hozzá teszi, hogy ahhoz további feltételeknek is fenn kell állniuk. Így vélekedett volna a magyar jogalkotás is, ha a lentebb elemzésre kerülő tervezetbeli munkavállalóhoz hasonló jogállású személy-fogalmat elfogadja, hiszen a szociális védelem társadalombiztosítási ága az 1997. évi LXXX. törvény, azaz a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló törvény (továbbiakban: Tbj.) 5. §-a biztosítottnak tekinti a munkavállalókon kívül azon személyeket is, akik a díjazás ellenében munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében (megbízási szerződés alapján, egyéni vállalkozónak nem minősülő vállalkozási jogviszonyban) személyesen munkát végeznek, - a külön törvényben meghatározott közérdekű önkéntes tevékenységet végző személy kivételével - amennyiben az e tevékenységéből származó, tárgyhavi járulékalapot képező jövedelme eléri a minimálbér harminc százalékát, illetőleg naptári napokra annak harmincad részét. Ez egy általános mércét ad meg a tervezet szövegéhez képest, ahol szintén feltétel volt a munkaviszony hiánya, a személyes munkavégzés, azonban további szűkítő feltételeket adott meg a jogalkotó a munkajogi védelemhez való hozzáféréshez. Így tehát e gondolkodás egybevág Rebhahn értelmezésével.

III.1.1.2 A másodlagos jogforrások és kapcsolódó esetek

[493] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 509.
[494] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 508.
[495] MÜLLER, Matthias (2009): 210.
[496] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 514-515.

Áthaladva a kiemelésre érdemes elsődleges uniós jogforrásokon, vizsgáljuk meg a következőkben a munkajogi védelemhez kapcsolódó fontosabb másodlagos jogforrásokat. Az uniós másodlagos jogforrások tekintetében ott van értelme uniós szemléletet vizsgálni, ahol a személyi hatály megjelölésénél nem a nemzeti jogra utal a jogforrás-alkotó, hiszen ilyen esetben, az egyes tagállamokban az adott védelmi norma más személyeket érintene, a tagállami fogalomalkotástól függően. Sajnos fontos irányelvek esetében fennáll a nemzeti jogi fogalmakra történő utalás, mint az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK számú, a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló irányelve esetében is, így ez esetben a nemzeti jogszabályoktól függ, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre kiterjed-e az adott védelmi standard.

Különleges uniós jogi aktus a munkavédelemről szóló 89/391/EGK keretirányelv.[497] A keretirányelv célja és küldetése olyan intézkedések megvalósítása, amelyek javítják a munkavállalók biztonságát és egészségük védelmét a munkahelyen,[498] amely hátterében többek között az a megfontolás állt, hogy a tagállamok ilyen tartalmú rendelkezései túl különbözőek és nem elég magas szintűek.[499] A keretirányelvnek kiemelkedő jelentősége a kutatás szempontjából vitathatatlan, mivel speciális szabályokat tartalmaz a munkavállalók és képviselőik az egészség és biztonság fokozását célzó részvételi jogosultságaival kapcsolatban, emiatt az irányelvet gyakran nevezik az üzemi munkavédelem alaptörvényének.[500] A keretirányelv egyik küldetése, hogy átfogó munkavédelmet érjen el. Ezt szolgálja a kockázatokról való gondoskodás célja is, azaz a foglalkozási kockázatok megelőzése, a kockázati és baleseti tényezők kiküszöbölése.[501] Az aktus alapján tehát fontos a prevenció, és mivel a kockázatok rendszerint az üzem területén merülnek fel, ezért a munkáltató szervezete, üzeme a szabályok a központi magja, továbbá az üzem vezetője, a munkáltató a legtöbb védelmi kötelezettség címzettje.[502] Mindamellett a munkavállaló együttműködését is elvárja az irányelv.[503] Az irányelv alapján felmerülő részvételi jogosultságok alanyai a munkavállalók és képviselőik. Elengedhetetlen a munkáltató mellett a munkavállalót

[497] MÜLLER, Matthias (2009): 211.
[498] FREY, Lea (2014): 63.
[499] FREY, Lea (2014): 53-54.
[500] FREY, Lea (2014): 53.
[501] A Tanács irányelve 1989. június 12 a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről, 1. cikk (2) bekezdés
[502] FREY, Lea (2014): 58.
[503] FREY, Lea (2014): 60.

is bevonni a munkavédelmi szabályok megvalósításába, amely tényt a Bíróság több esetben is kihangsúlyozott,[504] hiszen ahogy Frey is kijelenti, a munkavédelem érvényesüléséhez a munkavégzési viszony minden alanyának aktívan együtt kell működnie.[505] Az irányelv alapján a munkáltató kötelezettsége többek között a munkavégzéssel összefüggő összes tevékenységre kiterjesztett védelmi intézkedéseket alkalmazni, amely nem csak a munkaidőt, de az azon kívüli időtartamot is érinti. A munkavállaló aktív közreműködése nem csak a tájékoztatást, de a meghallgatáshoz való jogot, javaslat tételi és a részvételi jogot is jelenti, illetve a jogosultságokon kívül számos kötelezettséget.[506]

A munkavédelmi előírásokat tehát a keretirányelv a munkavégzési hely, az üzem tekintetében ragadja meg, amelyeknek a megvalósulása a munkavállalók aktív közreműködésén alapszik. Emiatt kiemelkedő jelentőségű kérdés, hogy kiterjed-e a gazdasági függésben álló, de személyében nem függő munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre is.[507] Az irányelv egyik alanya a munkavállaló. Az alkalmazott munkavállaló-fogalma a Szerződés 153. cikkelyén, és így annak álláspontunk szerint tágan értelmezhető munkavállaló-fogalmán is alapszik. Ez a fogalom kibővítette a keretirányelv elődjét jelentő 80/1107/EGK irányelv által használt definíciót,[508] amely jelenség egyértelműen a folyamatos bővítést mutató tendenciára utal. Erre a bővítésre ugyanakkor azért is szükség volt, mert a kellően széles körű munkavédelem csak tág személyi hatály esetén valósulhat meg.[509] Továbbá meg kell jegyeznünk azt a tényt is, hogy a keretirányelv különleges tulajdonsága az, hogy nem utal a munkavállaló definiálása során a nemzeti jogokra, emiatt autonóm fogalomról van szó.[510] *A keretirányelv szerint tehát munkavállaló egy munkáltató által alkalmazott személy, beleértve a gyakornokokat és szakképző iskolai tanulmányokat folytató tanulókat, de nem beleértve a háztartási alkalmazottakat*.[511] Ez alapján az irányelv hatálya alá kerülnek munkavállalóként azok a személyek, akik egy munkáltató által alkalmazottak. Munkáltató pedig azon természetes vagy jogi személy, akivel a munkavállaló munkaviszonyban áll, és aki felelős a vállalkozásért, illetve

[504] Európai Unió Bírósága, C-428/04 (2006. 04.06.), FREY, Lea (2014): 62.
[505] FREY, Lea (2014): 61.
[506] FREY, Lea (2014): 68.
[507] FREY, Lea (2014): 69.
[508] MÜLLER, Matthias (2009): 211.
[509] FREY, Lea (2014): 55.
[510] FREY, Lea (2014): 71.
[511] 89/391/EGK keretirányelv 3. cikk

telephelyért.[512] A fogalom összességében két elemre épül: a munkáltatóra és a tevékenység helyére.[513] Azonban elképzelhető, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre is kiterjedjen az irányelv, hiszen a megbízója viseli az üzemében felmerülő kockázatokért a felelősséget, valamint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy is a megbízójának dolgozik, tehát őáltala foglalkoztatott személy, vele munkavégzési viszonyban áll. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre kiterjedő hatály gondolatát alapozza meg továbbá az, hogy az „alkalmazott" szót használja a keretirányelv a magyar nyelvű szövegben, a német nyelvűben pedig a „beschäftigt", azaz a foglalkoztatott kifejezést. Frey és Pottschmidt is egyező álláspontra helyezkedve kijelentik, hogy a foglalkoztatás szót a német dogmatikában rendszerint akkor alkalmazzák, amikor a munkaviszonynál tágabb területet szeretnének lefedni a munkavégzésen belül.[514] Ezt támasztja alá a német Szociális Törvénykönyv IV. könyve 7.§ (1) bekezdésben megjelenő kijelentés is: A foglalkoztatás az önállótlan munkát jelenti, amelyhez tartozik *különösen* a munkaviszonyban végzett munka,[515] így tehát nem csak a munkaviszony, annál tágabb jelentéstartalma van. Ahogy a jogszabály is kifejti, az önállótlan munka a fő fogalma a foglalkoztatásnak, és ennek csak egyik részterületét jelenti a munkaviszony. Ez a levezetés természetesen nem kizárólagos értelmezését jelenti az uniós fogalomhasználatnak, hiszen ez esetben a nemzeti jog nem játszik szerepet.[516] Ezért a többi uniós jogalkotási aktus fogalmi eszköztárával vethetjük össze annak érdekében, hogy értelmezhessük a keretirányelv személyi hatályát. Kiindulópont lehet a 2000/78/EK irányelv, amely a foglalkoztatással kapcsolatos diszkrimináció ellen harcol. A foglalkoztatás kiemelt fogalma az irányelvnek, amely az irányelv célja szerint nem csak a munkavállalókat, hanem az önálló munkavégzőket, és így a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket is magába foglalja.[517] A munkavédelmi keretirányelv is a foglalkoztatás, alkalmazás szót veszi igénybe, így a párhuzamba állítás eredményeként levonható a következtetés, hogy a keretirányelv is vélhetően kiterjed e széles alanyi körre, azonban teljes bizonyosságot nem ad ezen

[512] 89/391/EGK keretirányelv 3. cikk
[513] FREY, Lea (2014): 73.
[514] FREY, Lea (2014): 73. POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 213.
[515] „Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis." (Saját fordítás)
[516] FREY, Lea (2014): 74.
[517] FREY, Lea (2014): 74.

érv.[518] Megemlíthetjük azt a tényt is, hogy a keretirányelv keletkezéstörténete alapján nem terjed ki a jogalkotási aktus a klasszikus önálló munkavégzőkre Pottschmidt és Frey szerint.[519] Ennek oka, hogy a keretirányelvben a munkavállaló nem jelent olyan személyt, aki bármilyen jellegű teljesítést nyújt, hanem olyan személyre utal, aki foglalkoztatási viszonyban áll.[520] Ezt támasztja alá a Tanács 2003-ban kiadott ajánlása is, amelyben kiemelték, hogy többek között a keretirányelv sem terjed ki azokra a jövedelemszerzőkre, akik nem munkaviszony keretében dolgoznak egy munkáltatóhoz kötötten, tehát csak azok tartoznak a hatálya alá, akik foglalkoztatási vagy függőségen alapuló viszonyban egy harmadik személyhez kötöttek.[521] A különböző szakértők azonban eltérő álláspontok vannak, így a szakirodalom jelentős része az irányelvben meghatározott, tágan megfogalmazott munkavállaló-fogalom miatt a hagyományos munkavállalón túlnyúló hatály mellett teszik le a voksukat, például Balze, Kohte, Riesenhuber is ezt az álláspontot képviselik.[522] További érv a kiterjesztő hatály mellett az irányelv angol megfogalmazása is, ahol nem a „contract of employment" megfogalmazást alkalmazta a jogalkotó, amelyet egyébként bevett fordulatnak tekinthetünk, hanem az „employed by an employer" kifejezést használta, amely az előbbi, munkaszerződésre utaló egységnél tágabbnak minősül. Végezetül megemlíthetjük magát a munkavédelem általános célját is, amely többek között a munka biztonságban történő végzése.[523] Ez a cél viszont nem támasztja alá a keretirányelv személyi hatályának személyi függőség alapján történő szűkítését.[524] A keretirányelv célját meg lehet fogalmazni akként is, hogy nem azon személyek védelmét szolgálja, akik az üzemben dolgoznak, hanem azokat védi, akik olyan veszélynek vannak kitéve, amely egy harmadik személy által meghatározott, befolyásolt tevékenységből erednek.[525] *Ehhez a gondolathoz csatlakozik helyesen Frey is, amikor kiemeli, hogy a munkavédelemnél azt kell főként vizsgálni, hogy a munkavégzési helyre és a munkaeszközre mekkora hatást tudott gyakorolni a megbízó, és ez alapján lehet vizsgálni a védelmi kötelezettségek teljesítését, amelynél az alkalmazás jogviszonya irreleváns.* Ezt az álláspontot továbbá az is alátámasztja, hogy

[518] FREY, Lea (2014): 74.
[519] FREY, Lea (2014): 73. POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 224.
[520] FREY, Lea (2014): 74. POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 224.
[521] FREY, Lea (2014): 74.
[522] FREY, Lea (2014): 75.
[523] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 207, 224.
[524] FREY, Lea (2014): 75.
[525] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 228.

a gazdasági alárendeltségi miatt a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy a megbízó munkaszervezetébe kényszerülhet, függetlenül a személyi függés hiányától.[526] Pottschmidt mindezek alapján úgy véli, hogy az irányelv kiterjed a személyükben függő munkavállalókra és az olyan munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre, akik a gazdasági függésük és a teljesítendő tevékenységük jellege miatt gyakorlatilag a másik fél által meghatározott üzemi szervezetre van utalva.[527] Ez a kijelentés ugyanakkor túlságosan tágan értelmezhető, összevetve Frey helyesnek vélt álláspontjával. A munkavédelem esetében a kiterjesztés gyenge lábakon áll. A munkáltató, önfoglalkoztatásnál pedig a megbízó, megrendelő csak azért tartozhat felelősséggel, amelyre hatással bírhat, amely ellenőrzési körébe eshet. A munkavédelem kiterjesztése egy olyan munkavállalóhoz hasonló jogállású személynél állhat meg, akinél a munkavégzéshez kapcsolódó események az megbízó ellenőrzési körébe esnek, ennek eldöntése azonban csak esetről esetre történhet meg. Azonban ha az eseti döntés lehetőségét fenntartjuk, a munkavédelem kiterjesztése megvalósulhat álláspontom szerint.

Ha elfogadnánk, hogy a keretirányelv munkavállaló-fogalmába tartozik a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy, akár eseti mérlegelés alapján is, akkor az utat mutathat abban a kérdésben is, hogy az Unió milyen típusú szabályozást vár el a tagállamoktól. Hiszen, ha az Unió nem alkot külön fogalmat a gazdasági függésben igen, de személyi függésben nem álló munkavégzők kategóriája számára, hanem a munkavállaló-fogalmat bővíti ki, beleértve a gazdasági függésben álló önfoglalkoztatókat, ezzel túlmutatva a munkavállaló-személyi függés kötelező egybeesésén, akkor a jogbiztonság követelménye és a belső piac elérése végett logikus lenne a tagállami, így a magyar szabályozás átalakítása kérdésében is ilyen eszközökben gondolkodni.[528]

A keretirányelvhez kapcsolódó egyes irányelvek nagy része a keretirányelv hatályát veszik át,[529] azonban megemlíthetünk kivételt képező irányelveket is, mint a

[526] FREY, Lea (2014): 95-97.
[527] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 228.
[528] Ha a német jogot vizsgáljuk, akkor ezen kiterjesztő álláspont a német jogalkotó számára is teendőt adna. Hiszen a munkavédelem tág kiterjedését elfogadjuk, akkor a német jogalkotás hiányosan ültette át a keretirányelvet. Ennek oka, hogy az üzemi alkotmányjog ülteti át a keretirányelv szabályait a német jogba, azonban az üzemi alkotmányról szóló német törvény hatálya a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre nem terjed ki. FREY, Lea (2014): 69.
[529] MÜLLER, Matthias (2009): 212., POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 252.

92/57/EGK irányelv[530] és a 2002/15/EK irányelv[531], amelyek ugyan a keretirányelvhez kapcsolódnak,[532] mégis kifejezetten előírják, hogy a hatályuk bizonyos önálló munkavégzőkre is kiterjed.[533] Ezeknél a kiterjesztés oka a speciális védelmi igény fennállta Müller szerint, hiszen az előbbi, az építkezési biztonságról szóló irányelv esetében egy építkezési helyen olyan veszélyforrások is fennállnak, amelyek minden jelenlévő személyt veszélyeztetnek, függetlenül azok foglalkoztatási viszonyától, státuszától.[534] Az említett építkezési biztonságról szóló irányelv preambulumában rögzítésre kerül, hogy szükséges az irányelv „egyes lényeges rendelkezéseinek kiterjesztése az önálló vállalkozókra és munkáltatókra, ha az építkezésen személyesen folytatnak szakmai tevékenységet."[535] Önálló vállalkozó az irányelv 2. cikke szerint pedig „minden olyan, a 89/391/EGK irányelv 3. cikkének a) és b) pontjában meg nem jelölt személy, aki szakmai tevékenységével hozzájárul az építkezés befejezéséhez." E két említett pont pedig a már említett irányelvbeli munkavállaló- és munkáltató fogalmat tartalmazza. Így tehát önálló munkavégző, önálló vállalkozó az irányelv alapján minden olyan, szakmai tevékenységével az építkezés befejezését elősegítő személy, aki nem áll egy munkáltató alkalmazásában, akár gyakornokként, szakképző iskolásként is, továbbá nem foglalkoztat munkavállalót munkaviszonyban. Az irányelv a védelmét tehát nem csak a munkavállalóra, hanem önfoglalkoztatókra is kiterjeszti, hiszen a jogalkotó tudatában van a ténynek, hogy a (gazdaságilag függő) önfoglalkoztatás egyik bevett területe az építőipar.[536]

Bizonyos fontos másodlagos jogforrások hatályukban a munkavállalóra és az önálló munkavégzőre is kiterjednek, így a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek is a jogforrás által garantált védelem alá kerülnek. Ilyen jogforrásnak tekinthető a Tanács 98/49/EK irányelve a Közösségen belül mozgó munkavállalók és önálló vállalkozók kiegészítő nyugdíjra való jogosultságának védelméről,[537] illetve az Európai Parlament és a Tanács 2005/36/EK irányelve a szakmai képesítések elismeréséről.[538]

---

[530] Az időszakos vagy helyileg változó építkezések biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeinek végrehajtásáról szóló, 1992. június 24-i 92/57/EGK tanácsi irányelv
[531] Európai Parlament és a Tanács 2002/15/EK irányelve (2002. március 11.) a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek munkaidejének szervezéséről
[532] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 252.
[533] MÜLLER, Matthias (2009): 213.
[534] MÜLLER, Matthias (2009): 214.
[535] Érdekesség, hogy a német irányelvszövegben „Selbständige" azaz fordításomban önálló munkavégző szerepel, míg a magyar szövegben önálló vállalkozóként van fordítva.
[536] Lásd továbbá: PRUGBERGER, Tamás (2015b): 14.
[537] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 187.
[538] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 191.

Ugyanakkor ez a fajta személyi hatály-kijelölés azt is eredményezi, hogy a belföldi és külföldi, más tagállamban lévő munkavállalóhoz hasonló jogállású személy egyenlő bánásmódban részesülhet.[539]

A fentebb már említett 2002/15/EK irányelv a közúti fuvarozókkal foglalkozik, és jelentős védelmi rendelkezéseket tartalmaz főként a munkaidőre vonatkozóan. Ennél az irányelvnél a széles személyi hatály oka az, hogy az önálló fuvarozóknál is fennáll az irányelvben szabályozott védelmi igény. Az irányelv célja többek között az, hogy a munkaidő szervezésével kapcsolatban minimumkövetelményeket állapítson meg a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek egészségének védelme és biztonságának javítása céljából.[540] Az irányelv meghatározott, közúti fuvarozásban részt vevő vállalkozások által foglalkoztatott utazó munkavállalókra vonatkozik alapvetően, de az önálló vállalkozói tevékenységet folytató gépjárművezetőkre is alkalmazni kell. Az irányelv szerint önálló vállalkozói tevékenységet folytató gépjárművezetőnek minősül „*minden olyan személy, aki a közösségi jogszabályok értelmében közösségi engedély vagy bármely egyéb szakmai engedély alapján foglalkozásszerűen személyek szállítását vagy áruk közúti fuvarozását végzi harmadik fél számlájára vagy, aki jogosult a saját számlájára munkát vállalni, és aki nem kötődik munkaadóhoz sem munkaszerződéssel, sem egyéb munkavégzésre irányuló, alá-, fölérendeltségen alapuló jogviszony formájában, aki szabadon szervezheti a vonatkozó munkatevékenységeket, akinek a jövedelme közvetlenül a megtermelt nyereségtől függ, és akinek megvan az a szabadsága, hogy egyénileg vagy más önálló vállalkozó gépjárművezetőkkel történő együttműködés keretein belül több ügyféllel is üzleti kapcsolatot tartson fenn.”*[541] Az irányelv közvetlenül a definíció után előírja, hogy „ennek az irányelvnek az alkalmazásában azokra a gépjárművezetőkre, akik nem felelnek meg ezeknek a feltételeknek, ugyanazon kötelezettségek és ugyanazon jogok vonatkoznak, mint amelyeket ez az irányelv az utazó munkavállalók tekintetében előír.” Eszerint aki nem minősül e szigorú feltételek szerint önálló vállalkozónak, az automatikusan munkavállalónak minősül, így véleményem szerint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriája, ha a magyar tervezetből és a német kollektív

[539] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 188.
[540] Európai Parlament és a Tanács 2002/15/EK irányelve (2002. március 11.) a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek munkaidejének szervezéséről, 1. cikk.
[541] Európai Parlament és a Tanács 2002/15/EK irányelve (2002. március 11.) a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek munkaidejének szervezéséről, 3. cikk. e. pont

szerződésbeli fogalomból indulunk ki, utazó munkavállalónak minősül az irányelv alkalmazásában.

Érdemes továbbá megvizsgálni az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelvét, amely a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól tartalmaz standardokat, így többek között az irányelv 1. cikkelye értelmében az irányelv rendelkezéseit kell alkalmazni a napi és a heti pihenőidő, valamint az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében is. Az irányelv hatályának kérdése fontos a magyar jogalkotás vonatkozásában, hiszen a Munka Törvénykönyvének Tervezete előirányozta a pihenőidő szabályainak alkalmazását a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre nézve. Az irányelv a személyi hatály kérdésében nem határoz meg konkrétumokat, csak a munkavállaló kifejezést használja, de az első cikk (4) bekezdésében utal a fent említett keretirányelv alkalmazására, így Pottschmidt szerint annak személyi hatályát is alkalmazni kell. Ugyanakkor az irányelvet álláspontja szerint mégsem lehet a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre alkalmazni, mivel az irányelv rendelkezései nem a keretirányelvéhez hasonló veszélyhelyzethez kapcsolódnak. Ennek oka, hogy a munkaidő szervezésével összefüggenek ugyan egészségügyi kockázatok, de a munkaidő beosztása a munkavégző személyi függésével kapcsolódik össze.[542] A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy nem kötött a szerződő fél utasításaihoz a munkaidő kérdésében, munkaidejét szabadon oszthatja be. Emiatt hiába utal az irányelv a keretirányelvre, mégsem értelmezhető célja szerint teljesen azonosan a keretirányelvhez, és emiatt nem is terjed ki a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre.[543] Pottschmidt ezen érvelése izgalmas, főképp a magyar tervezet viszonylatában, amelynél felmerült a munkaidőre vonatkozó szabályok kiterjesztése is.

A Szerződésben is említésre kerül az Európai Szociális Karta. A Karta harmadik cikkelye a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkakörülményeket fekteti le.[544] A Kartában meghatározott alapjogok ezért az uniós jogrendszerhez tartoznak, annak aktusainak értelmezésénél figyelembe kell venni.[545] A lefektetett szabályok azért is különlegesek, mivel feltételezik a foglalkoztatottak bevonását, aktív

[542] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 256.
[543] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 256.
[544] FREY, Lea (2014): 52.
[545] MÜLLER, Matthias (2009): 215.

együttműködését.[546] A Kartában a dolgozó fogalmat használták, az eredeti angol szövegben a „worker" kifejezést,[547] amely nem csak a munkavállalót (employed workers), hanem az önálló munkavégzőket is (self-employed workers) magában foglalja a Szociális Jogok Európai Bizottsága szerint, ám a Kartában pontos definíció nem szerepel.[548] Ennek a kiterjesztő értelmezésnek az oka az, hogy a veszélyeztetettség ugyanolyan szinten fennállhat az önálló munkavégzőknél és a munkavállalóknál is,[549] ezért a Karta által biztosított alapjogi védelemben nem lehet különbséget tenni közöttük. A Karta dolgozó-fogalma az önálló munkavégzőket is bevonja a munkavédelmi szabályok alá, hogyha a tevékenységük és a szervezeti betagozódásuk miatt a munkavállalókhoz hasonlóan veszélyeztetettek.[550] Emiatt Frey úgy véli, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre is kiterjed a Karta.[551]

III.1.2 A Szociális Jogok Európai Pillére

Amint bemutatásra került, az Európai Unió a munkaerő-piacot több különböző oldalról közelíti meg, köztük szociális jogi és munkajogi aspektusból is. A Szociális Jogok Európai Pillére jelenti az Európai Unió által adott legfrissebb állásfoglalást arra vonatkozóan, milyen céljai vannak az uniós polgárok, közöttük az uniós munkavégzők státuszának szabályozására vonatkozóan. E célokat alapvetően a tagállamoknak kell végrehajtaniuk, így a dokumentum részletes vizsgálata elengedhetetlen az Európai Unió felé fennálló tagállami kötelezettségek teljesítéséhez.

[546] FREY, Lea (2014): 52.
[547] FREY, Lea (2014): 94.
[548] „The term "workers" used in Article 3 covers both employed and self-employed persons, especially as the latter are often employed in high-risk sectors. The aim is to ensure that the working environment is safe and healthy for all operators, where necessary by adopting rules adapted to the operators' specific situation." The European Committee of Social Rights: Digest of the case law of the European Committee of Social Rights; https://rm.coe.int/168049159f; (Letöltés ideje: 2018.02.20.) 38. MÜLLER, Matthias (2009): 216., FREY, Lea (2014): 89.
[549] MÜLLER, Matthias (2009): 217.
[550] MÜLLER, Matthias (2009): 218. Frey szerint a Karta nem terjed ki a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre. FREY, Lea (2014): 90.
[551] FREY, Lea (2014): 94.

III.1.2.1 A pillér tág kontextusa – az európai szociális modell

A Pillér vizsgálata előtt röviden át kell tekinteni annak eredőjét. A Pillér az Európai Unió szociális dimenziójához, az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 153. cikkelyéhez kapcsolódik, amely egybeforr az európai szociális modellel. Az európai szociális modell kifejezést Jacques Delors tette népszerűvé az 1980-as években, amely az amerikai gazdasági modell ellenpárjaként is funkcionált, megjelölve azt a célt, hogy Európa nem csak a gazdasági célok elérésére törekszik és kell törekednie, hanem egyben a szociális egyensúly állapotát is szem előtt tartja a gazdaság alakítása során. A belső piac kialakítása így szociális dimenziót is kapott.[552] Az európai szociális modell kifejezés jelentését több tanulmányban is vizsgálták. Kijelenthetjük, hogy politikai használatban nem jelent mást, mint az európai államokban megvalósított közös, európai társadalmi modellt, de érthető úgy is, mint egy integrációs politikai jövőre vonatkozó projekt, amelyben *egyesül a gazdasági fejlődés és szociális egyensúly*.[553] Az európai szociális modell része továbbá a foglalkoztatottak védelme a munkavégzés kockázataival szemben.[554] Az elmúlt időszakban a legtöbb, európai szociális modellt vizsgáló tanulmányban a szerzők gyakran foglalkoztak azzal a kérdéssel, hogy a változó gazdasági körülményekre hogyan lehet megfelelően reagálni. Így többek között vizsgálták az ebből fakadó magas munkanélküliség kezelésének kérdését is, amely kapcsán két lehetőség is felmerült. Egyik az amerikanizáció, tehát a piaci szabadság erősítése, a szociális állam leépítése a megfelelő lépés a kezelésre, a másik út pedig egy szociális standard kiépítése, amellyel az európai szociális modell kialakítható, fenntartható.[555] A kettő közötti dilemma többféleképpen is eldönthető, ahogy arra is különböző válaszok adhatók, hogy egyáltalán létezik-e „európai szociális modell”, hiszen az egyes tagállamok különböző szociális modelleket építettek ki.[556]

[552] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 76.
[553] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 77.
[554] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 568.
[555] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 78.
[556] Pottschmidt álláspontja ezzel kapcsolatban az, hogy uniós szinten nem beszélhetünk átfogó és egységes szociálpolitikai koncepcióról, sőt annak kialakítási lehetőségei sincsenek jelenleg kiépítve. POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 78.

A szociális modellhez tehát szervesen kapcsolódik a gazdasági fejlődés és szociális egyensúly ötvözése. Ez a cél megköveteli, hogy szociális és munkajogi védelem legyen kiépítve a tagállamok polgárai azon csoportjai számára, akik szociális szempontból gyengébbek, kiszolgáltatottabbak. Ez megmutatkozik a munkaerő-piac szabályozásánál is, különösen a munkavállalót védő előírásokban. Így tehát az „európai szociális modell" jelentős részét képezi a munkakapcsolatok szabályozása is.[557] Ez a szabályozás az uniós jogforrások felhatalmazásának jellege miatt főleg irányelveken keresztül történhet meg, amely a lehetséges uniós szabályozás gyenge intenzitását eredményezheti.[558] Ugyanakkor az is szükséges az uniós szabályozás lehetőségéhez, hogy a cél elérése uniós szinten könnyebben megvalósulhasson, mint nemzeti szabályozással.[559]

III.1.2.2 A Szociális Jogok Európai Pillére

A szociális modell előtérbe került a közelmúltban. Jean-Claude Juncker, az Európai Bizottság elnöke bejelentette a Szociális Jogok Európai Pillérét 2015 szeptemberében az Európai Parlament előtt tett nyilatkozatában. Ennek keretében megfogalmazta a Bizottság elnöke, hogy támogatja a Pillér létrehozását, „amely figyelembe veszi az európai társadalmak és a munka világának változó jellemzőit, és amely iránytűként szolgálhat az euró-övezeten belüli megújított konvergencia számára. A Pillérnek ki kell egészítenie mindazt, amit az uniós munkavállalók védelme terén mindeddig együttesen már elértünk."[560] 2016 márciusában az Európai Bizottság széles körű konzultációt indított, amelynek keretében előterjesztette az első előzetes tervezetét a Pillérre vonatkozóan. A nyilvános konzultáció 2016. december 31-én fejeződött be, és e konzultációra alapozta az Európai Bizottság a Pillérre vonatkozó végleges javaslatát.[561] A konzultáció több különböző céllal rendelkezett, többek között azzal,

[557] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 81-82.
[558] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 569.
[559] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 569.
[560] *Jean-Claude Juncker elnök, Az Unió helyzete, Európai Parlament, 2015. szeptember 9.,* In: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a szociális jogok európai pillérének létrehozásáról; Brüsszel, 2017. 4. 26.; 2.
[561] *A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a szociális jogok európai pillérének létrehozásáról;* Brüsszel, 2017. 4. 26.; 4.

hogy megvizsgálja, az Unió szociális vívmányai relevánsak-e, valamint a munkavégzési rendszerek jövőjének megvitatása és a Pillér szerepe is tárgya volt a folyamatnak.[562] A konzultáció ezen tartalmából egyértelműen kikristályosodik az, hogy a Pillér nem csak szociális jogi, hanem munkajogi hatást is törekszik kifejteni. A konzultáció eredményeképp többek között abban is egyetértés mutatkozott, hogy a munka és a kialakuló digitális munkaerőpiac jövőjével foglalkozni kell a Pilléren belül.[563] A Pillér első előzetes tervezetében tárgyalt szakpolitikai területek három fő területet fogtak át:

- „Esélyegyenlőség és hozzáférés a munkaerőpiachoz, ideértve a képességek fejlesztését, az egész életen át tartó tanulást és a foglalkoztatás aktív támogatását a foglalkoztatási lehetőségek növelése, a foglalkoztatási átmenetek megkönnyítése és az egyének foglalkoztathatóságának a javítása érdekében;

- Méltányos munkafeltételek, melyek gondoskodnak a munkáltatók és a munkavállalók jogai és kötelezettségei, valamint a foglalkoztatás rugalmassága és a biztonsága közötti megfelelő és megbízható egyensúlyról a munkahelyteremtés, a foglalkoztatás és a későbbi pályamódosítások elősegítése, valamint a szociális párbeszéd ösztönzése érdekében;

- Megfelelő és fenntartható szociális védelem és a kiváló minőségű alapvető szolgáltatásokhoz való hozzáférés – ideértve a gyermekgondozást, az egészségügyet és a tartós ápolás-gondozást –, a méltó életkörülmények és a kockázatokkal szembeni védelem biztosítása, valamint az egyének foglalkoztatásban és általában véve a társadalomban való teljes körű részvételének lehetővé tétele érdekében.”[564]

A három fő terület, téma több oldalról is érinti a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek, más megfogalmazásban a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás problematikáját, hiszen ahogy arra a munkáltatók is hivatkoznak, az egyén

[562] KOLLER, Erika (2018): *A szociális jogok európai pillére*. http://www.szef.hu/hirek/20170914-1; (Letöltés ideje: 2018. 03. 05.)
[563] *A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a szociális jogok európai pillérének létrehozásáról*; Brüsszel, 2017. 4. 26.; 5.
[564] KOLLER, Erika (2018).

foglalkoztatásának egyik gyakori módját jelenti a munkajogon kívüli munkavégzés.[565] A munkajogon kívüli munkavégzés azonban nem jelent minden esetben ideális önfoglalkoztatói státuszt, értve ez alatt a megrendelő, megbízóval szembeni mellérendelt helyzetét, valamint a gazdasági és személyi függetlenséget. A foglalkoztatás rugalmassága és biztonsága közti arány megtalálása jelenti a fő célkitűzést a munkavégzés szabályozásának modernizálása keretében, végezetül a megfelelő szociális és munkajogi védelem elérése kulcskérdés a munkajog védelme alól kiszorult, gazdaságilag mégis függő munkavégzők esetében. Mindezek megjelennek a konzultáció területeinél is, így látható, hogy az uniós szervek törekednek a modern munkavégzés megfelelő szabályozásának kialakítására. Az Európai Bizottság (továbbiakban: Bizottság) kérésére az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (továbbiakban: EGSZB) véleményt formált a konzultáció elindításával kapcsolatban, amelyben ugyan támogatta a Bizottság kezdeményezését, de felhívta a figyelmet a hatáskörök megosztásának és szubszidiaritás elvének tiszteletben tartására. Az EGSZB ugyanakkor hangsúlyozta, hogy a Pillér hatókörét és tartalmát pontosítani kell, végül kiemelte a gazdaság- és szociálpolitikák közötti kölcsönös függőséget, és a közös nézőpont fontosságát a foglalkoztatás tekintetében.[566]

A véleményt követően a folyamat eredményeként a Bizottság 2017. április 26-án közzé tette javaslatát[567] a Szociális Jogok Európai Pilléréről. A Pillér új és hatékonyabban érvényesíthető jogokkal törekszik felruházni a polgárokat,[568] amely által alátámasztja és fenntartja az uniós és a nemzetközi jogi dokumentumokban már lefektetett jogokat, valamint kiegészíti azokat. A Pillér főként az Európai Szociális Chartán, valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló, 1989. évi közösségi chartán alapul.[569] A Pillért alkotó húsz elv és a kapcsolódó jogok az alábbi három kategóriát ölelik fel: „az esélyegyenlőség és a munkaerőpiacra való belépés, a méltányos munkakörülmények, valamint a szociális védelem és a társadalmi

[565] Mfv. II. 10.795/2000/4
[566] KOLLER, Erika (2018).
[567] A pillér jogi jellegéről lásd: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-17-1004_en.htm (Letöltés ideje: 2018.03.01.
[568] *A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a szociális jogok európai pillérének létrehozásáról*; Brüsszel, 2017. 4. 26., 7.
[569] *A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a szociális jogok európai pillérének létrehozásáról;* Brüsszel, 2017. 4. 26., 4.

befogadás."[570] Mindezek célja kezelni a munka világát érintő fejlődéseket, azért, hogy magas szintű versenyképességgel rendelkező szociális piacgazdaság alakuljon ki, amely ötvözi a teljes foglalkoztatottságot és a társadalmi haladást. A szociális védelem egyben magába foglalja a munkajogi védelem bizonyos aspektusait, ha a szociális dimenziót létrehozó 153. cikkelyt vizsgáljuk. Ehhez csatlakozik a Pillér is, hiszen a húsz alapelv között található munkajogi védelmet fokozó, garantáló alapelv is. Ezért a Pillér elnevezésének ellenére azon az álláspontom vagyok, hogy a többségében szociális jogi célok mellett munkajogi aspektussal is bír a dokumentum.

A dokumentum második fejezetében található ötödik alapelve rendelkezik a biztonságos és rugalmas foglalkoztatásról. Az alapelv a. pontja szerint a munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak joguk van tisztességes és egyenlő bánásmódban részesülni a munkafeltételek, a szociális védelem és a képzésekben való részvétel tekintetében.[571] Ez a pont kulcsfontosságú a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket tekintve. Álláspontom szerint a szociális jogi aspektusokon túlmutató módon, hiszen a szociális pillér által garantált nem csak szociális jogi védelem nem függ ezek szerint a munkavégzési viszony jellegétől. Ezért úgy vélem, ezen alapelvet tágabb kontextusban, a hagyományos munkaviszonyt meghaladó módon kell érvényesíteni. Eszerint például a munkafeltételeknek és azok szabályozásának, amely a munkajogi védelem fontos területét képezik, a jogviszony jellegétől függetlenül hasonlóan kell érvényesülniük a munkavégzési viszonyokban. Ezt a kiterjesztő értelmezést támasztja alá a szóhasználat, hiszen az angol nyelvű szövegben nem „employee" kifejezés található e bekezdésben, hanem a „worker" szó, amely a tipikus munkavállalónál tágabban értelmezendő. [572] Ki kell emelni az eltérést a magyar és az angol változat között. A magyar dokumentum munkavállalóként fordítja a „worker" kifejezést,[573] holott az

[570] *A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a szociális jogok európai pillérének létrehozásáról*; Brüsszel, 2017. 4. 26., 4.

[571] *Commission Recommendation of 26.4.2017 on the Europen Pillar of Social Rights;* 6. (Az angol nyelvű szöveg megtalálható: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en) (A magyar nyelvű szöveget lásd: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_hu)

[572] A „worker" kifejezés a tipikus és atipikus munkavégzőket is magába foglalja. GYULAVÁRI, Tamás (2009a): 9. JAKAB, Nóra (2014a): 405.

[573] Magyarul az adott pont a következőképp kerül megfogalmazásra: „A munkaviszony jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalóknak joguk van tisztességes és egyenlő bánásmódban részesülni a munkafeltételek, a szociális védelem és a képzésekben való részvétel tekintetében." (II.

angol kifejezés az általánosan bevett szóhasználatra tekintettel nem azonos a munkavállalóval, így a magyar megfogalmazás szűkítő tartalommal bír az angol változathoz képest. A tágabb értelmezésre az Eurofound[574] által kibocsátott dokumentum fogalmi készlete is hozható példaként, ahol a gazdaságilag függő önfoglalkoztatót is a „worker" kifejezéssel illetik.[575] További érvként említhető, hogy a munkavállaló helyett a munkavégző kifejezés használata a vizsgált pont tartalma miatt is indokolt, hiszen a Pillért létrehozó dokumentum célul tűzi ki, hogy a meghatározott jogosultságokhoz való hozzáférés szempontjából nem számít a munkavégzési viszony jellege. Eszerint nem számít, hogy tipikus munkavállalóról van szó, vagy atipikus munkavégzőről. A kiterjesztő értelmezés a tagállamok fogalmi készletének különbözőségei miatt is szükséges. A Pillér minden tagállamra vonatkozik, függetlenül azok dogmatikai szabályozásától. Az atipikus munkavégzés azonban tagállamonként eltérő módon lett szabályozva, így például a magyar jog ismeri taxatíve meghatározott esetekben az atipikus munkavállalót és az atipikus munkaviszonyt, ám más tagállamban más szabályozás található a hagyományos munkavállalón kívüli munkavégzőkre. Konkrét példaként hozható, hogy míg a magyar jogban a bedolgozó munkavállalónak minősül és munkaviszonyban áll, addig a német jogban munkavállalóhoz hasonló jogállású önfoglalkoztatónak kell tekinteni. Ilyen körülmények között akkor tudja a célját elérni a Pillér, ha a szövegezését tekintve a munkavállaló helyett tágabb kereteket teremt a Pillér alanyai számára, például a munkavégző kifejezés használatával.

Az említett ötödik alapelv b. pontjában a Bizottság kifejti, hogy a jogszabályokkal és a kollektív szerződésekkel összhangban biztosítani kell a munkaadók számára a szükséges rugalmasságot ahhoz, hogy gyorsan alkalmazkodni tudjanak a gazdasági környezet változásaihoz. Ezen felül a Bizottság ösztönzi az önfoglalkoztatást („self-employement") is a c. pont alapján. Az önfoglalkoztatás ösztönzését megvalósító uniós tevékenységek, valamint a szakpolitikák tervezésekor „fontos különbséget tenni az önfoglalkoztatás különböző típusai között, akár az önálló vállalkozás ösztönzése,

fejezet 5. pont) Az angol nyelvű változat a következő: „Regardless of the type and duration of the employment relationship, workers have the right to fair and equal treatment regarding working conditions, access to social protection and training."

[574] Eurofound: Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért

[575] Eurofound (2017), *Classifying self-employment and creating an empirical typology*, Working Paper, 4.

akár az önálló vállalkozók hatékonyabb védelme céljából. ”[576] A digitalizációval várhatóan még tovább fokozódik a jelenleg is meglévő sokféleség. Az ösztönzés eléréséhez ezért elengedhetetlennek tartom a jogi keretek tisztázását, hiszen a munkavégzés alanyai egyértelmű, megfelelő munkajogi szabályozás esetén tudnak megalapozott döntést hozni a foglalkoztatás kereteinek megválasztásáról.

Az ötödik alapelv végezetül felhívja a figyelmet az olyan munkavégzési jogviszonyok elkerülésére, amely a munkavállalók kiszorulásához, a prekárius,[577] bizonytalan munkavégzéshez vezetnek, akár az atipikus szerződésekkel való rendeltetésellenes joggyakorláson keresztül.[578] Ez a két kijelentés a gyakorlatban egymás ellen is irányulhat, hiszen a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság által 2016-ban készített tanulmány szerint a prekaritás, bizonytalanság, a munkajogi garanciák nélküli munkavégzés gyakran érinti *az önfoglalkoztatásban dolgozókat is, legyen az önfoglalkoztató egyben munkáltató, vagy akár saját alkalmazott nélküli önálló vállalkozó is*. A hagyományostól eltérő formák azonban nagyon gyakran a foglalkoztatók eszköze arra, hogy a munkajogi garanciák alól kivonják a munkavégző személyt, ahogy azt fentebb példával is illusztráltam. Ezért a visszaélés megakadályozását is szolgálhatja a munkavégzés új formáinak megfelelő szabályozással történő ellátása, amelyben a (munkajogi) védelmi intézmények összhangban vannak a munkavégző gazdasági függésének fokával. Hiszen, ha a munkavégző jogviszonya a munkavégző gazdasági függőségének megfelelő munkajogi következményekkel ellátott, akkor az új konstrukciókkal már nem élhetnek vissza a költségcsökkentésre törekvő megrendelők. Mindezek miatt úgy vélem, a Pillér által megfogalmazott cél, azaz az önfoglalkoztatás serkentése követendő, hiszen

[576] Eurofound (2016), *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Ecexutive summary, 2. A Digitalizáció hatását megerősíti más jelentés is: Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe,* Eurofound, Dublin. 3.

[577] A prekárius munka egy 2013-as uniós tanulmány szerint az instabilitást, a munkajogi védelem hiányát hordozza magában, amelyet a szociális és gazdasági sérülékenység jellemez. *Social protection rights of economically dependent self-employed workers;* Study; (2013); Directorate General for internal policies; Policy department A: Employment policy; 14. A prekárius munkavégzés nem más, mint a bizonytalan munkavégzés. A téma szociológiai oldaláról lásd: http://ujegyenloseg.hu/rossz-fizetes-letbizonytalansag-itt-a-prekariatus/; (Letöltés ideje: 2018. március 5.) A prekárius munkavégzés leggyakoribb módozatairól, például az építőipar, nyomdaipar, stb., lásd: FRANTZIOCH, Petra (2000): 36.

[578] „Meg kell akadályozni a munkafeltételek tekintetében bizonytalanságot eredményező munkaviszonyok kialakulását, többek között a hagyományostól eltérő munkaszerződésekkel való visszaélés tilalma révén.” *Commission Recommendation of 26.4.2017 on the Europen Pillar of Social Rights;* https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_hu (Letöltés ideje: 2018. március 5.)

alternatívát jelenthet a munkanélküliségre, *azonban a megfelelő szabályozás hiánya esetén a* munkajogból történő menekülés[579] előtt nyitja meg az utat, s ezáltal ugyanezen alapelv utolsó fordulatát, azaz az új formákkal való visszaélés elkerülésének célját hiúsíthatja meg.

Az ötödik alapelvben továbbá említésre kerül, hogy támogatni kell azokat az innovatív munkavégzési formákat, amelyek minőségi munkafeltételeket biztosítanak. Ez a felszólítás tágan értelmezhető. Álláspontom szerint a támogatás egyik alapeleme az, hogy a modernizálódó munkavégzési kereteket, mint például a crowd-working,[580] átlátható és tiszta jogi kereteket teremt, amelyek a munkavégző helyzetének megfelelő mértékű munkajogi védelmet állítanak fel.

A 12. alapelv szintén kiemelkedő jelentőségű a kutatás viszonylatában, hiszen e szerint a munkaviszonyuk jellegétől és időtartamától függetlenül a munkavállalók – és hasonló feltételek mellett az önálló vállalkozók is – megfelelő szociális védelemre jogosultak.[581] A szociális védelem álláspontom szerint tágan értelmezendő ezen esetben, s bele tartozik a munkajogi védelem meghatározott területe is.[582] Ennek oka, hogy a szociális védelem növelését célzó Pillér maga is tartalmaz munkajogi vetületet, így például a hatodik alapelv a minimálbérrel foglalkozik, a hetedik a felmondási védelmet érinti. Ezek mind összefüggenek a szociális védelemmel, azonban természetük szerint a munkajogi védelemhez kötődnek közvetlenül. Ha ilyen tág kontextusban vizsgáljuk a Pillér céljait, akkor ezen alapelv a hasonló feltételek megléte esetén az önfoglalkoztatók számára is megadják az adekvát munkajogi védelmet.

A Pillér több különböző célkitűzést tartalmaz, ám mindnek érvényesítését nehezíti, hogy a Pillérben rejlő eszközöket elsősorban az euró-övezet tagállamai számára hozták létre, de az azon kívüli tagállamok is nyitva áll a csatlakozás lehetősége, amely

---

[579] Lásd például: GYULAVÁRI, Tamás (2010): 340. PRUGBERGER, Tamás – KENDERES, György (2009): 30. PRUGBERGER, Tamás (2015a): 84.

[580] A crowd-working során egy internetes platformon keresztül a szervezetek vagy személyek kapcsolatba léphetnek más szervezetekkel, személyekkel, amelyekkel bizonyos feladatok megoldására, szolgáltatás nyújtására, termék előállítására köthetnek szerződést. *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies;* Directorate General For Internal Policies, Policy Department A: Economic and scientific policy; 2016. 115-116.

[581] „Regardless of the type and duration of their employment relationship, workers, and, under comparable conditions, the self-employed, have the right to adequate social protection." Ez a szóhasználat a fenti vita ellenére azt sugallja, hogy a munkavégző, „worker" kifejezésbe nem tartozik bele az önfoglalkoztató. Ha ezt az álláspontot elfogadjuk, akkor a magyar megfogalmazás mégis helyes, azonban a pillér céljaival nem vág egybe.

[582] Ezzel ellentétes álláspont is létezik, amely szerint a szociális védelmet az EU szűkebben értelmezi. Lásd továbbá: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1063 (Letöltés ideje: 2018. 07.12.)

rugalmasság visszavetheti a kitűzött célok elérését. Egyetértés mutatkozik a jogok és elvek egészére vonatkozóan, azonban azok teljesítésére nem létezik olyan egyen megoldás, amely minden tagállamra vonatkozna, hiszen, ahogy a Bizottság is fogalmaz, „különféle helyzetek léteznek, és a közös célok elérésére rendelkezésre álló eszközök sokfélék."[583] A Pillér által átfogott területeken a résztvevő tagállamokra hárul a finanszírozás terhe is. Összességében kijelenthetjük, hogy „a Pillér egyfajta keretként működik, amely iránymutatást nyújt a részt vevő tagállamok jövőbeli intézkedéseinek kialakításához. Ez az oka annak, hogy a szöveg bizottsági ajánlás formáját ölti, és azt egy intézményközi kihirdetésre vonatkozó javaslat is kíséri."[584] A Pillér végrehajtása azonban nem lesz egységes, hiszen különböző társadalmi környezetekben történik meg. Erősíti a diverzitást, hogy az elvek és jogok közvetlenül nem érvényesíthetők a Pillér jogi természete miatt. Ezek a tényezők mind gyengíthetik a védelmi minimum elérését a tagállamokban, hiszen nincs egy egységes módszer, illetve közvetlen kikényszeríthetőség sem erősíti a Pillért. A Pillér lehet, hogy csak egy politikiai akarat marad. Ám mégis úgy gondolom, az esetlegesen felmerülő nehézségek ellenére meg kell fogalmazni ezeket az akaratokat, mert csak a politikai akarat megfogalmazása után törekedhetünk azok végrehajtására, megvalósítására. Álláspontom csatlakozik a Bizottság jelentésében megfogalmazottakhoz: „A legfőbb nehézség sok esetben nem is annyira a jogok elvi elismerésében, hanem azok gyakorlati alkalmazásában rejlik. Vannak olyan esetek, amikor a polgárok azért nem élhetnek teljes mértékben jogaikkal, mert vagy nem ismerik a már hatályos jogszabályokat, vagy azok végrehajtásában vagy érvényre juttatásában mutatkozik valamilyen hiányosság a tagállamok részéről."[585] Ilyen hiányosságnak tekinthetjük hazánkban a köztes munkavégzés munkajogi védelmet biztosító szabályozásának a hiányát is. A Pillér azonban megkezdte működését, hiszen megjelentek a szociális

[583] *A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a szociális jogok európai pillérének létrehozásáról*; Brüsszel, 2017. 4. 26.; 4.

[584] *A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a szociális jogok európai pillérének létrehozásáról*; Brüsszel, 2017. 4. 26., 7.

[585] *A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a szociális jogok európai pillérének létrehozásáról;* Brüsszel, 2017. 4. 26., 8.

védelemhez való hozzáféréssel és a munkavállalók tájékoztatásával kapcsolatos jogalkotási kezdeményezések.[586]

A legfrissebb fejleményeket tükrözi a 2017. szeptemberében kiadott sajtóközlemény a Bizottság részéről, amely szerint a Bizottság a Szociális Jogok Európai Pillérének továbbfejlesztése keretében tovább munkálkodik a méltányos és kiszámítható munkaszerződések eléréséért. Az Európai Bizottság uniós szintű megbeszéléseket kezdett a szakszervezetekkel és a munkáltatói szervezetekkel, amelynek témája, hogy miként lehetne korszerűsíteni a munkaszerződésekre vonatkozó szabályokat a szerződések valamennyi munkavállaló számára méltányosabbá és kiszámíthatóbbá válása érdekében.[587] Ez a törekvés nem csak a hagyományos munkavállalók kapcsolatait érinti, amelyet a szociális párbeszédért is felelős alelnök, Valdis Dombrovskis nyilatkozata is alátámaszt: „A szociális partnerek központi szerepet játszanak a Szociális Jogok Európai Pillérének előmozdításában. Különösképpen akkor, amikor a foglalkoztatás új formáihoz kapcsolódó kihívásokkal kell szembenézni és atipikus foglalkoztatási formákban kell megfelelő munkafeltételeket biztosítani. Az egyértelmű szabályok és a tisztességes foglalkoztatási normák végső soron védelmet jelentenek azon vállalatok számára, amelyek munkakörülményeikre vonatkozóan megfelelő tájékoztatást biztosítanak a munkavállalók részére."[588] Marianne Thyssen, a foglalkoztatásért, a szociális ügyekért, valamint a munkavállalói készségekért és mobilitásért felelős biztos szerint azt kell célul tűzni, „hogy foglalkoztatási viszonyától függetlenül az EU valamennyi munkavállalójára világos alapvető szabályok vonatkozzanak, még ha informatikai platformokon keresztül vagy a kiszállítóként dolgoznak is. A méltányos munkakörülmények alapját az EU-ban a tisztességesebb és kiszámíthatóbb munkaszerződések képezik."[589]

A Pillérben felállított célok nem csak a jövő, de a jelen számára is feladatot adnak. Felmerült ezzel kapcsolatban a Tanács irányelve a munkaadónak a munkavállalóval

---

[586] *A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a szociális jogok európai pillérének létrehozásáról;* Brüsszel, 2017. 4. 26., 9.

[587] *A Bizottság ismerteti a szociális jogok európai pillérét*, 2017. április 26.; Európai Bizottság – Sajtóközlemény (A sajtóközlemények elérhetők: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=pillar&mode=advancedSubmit&catId=22&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0)

[588] *A Bizottság ismerteti a szociális jogok európai pillérét*, 2017. április 26.; Európai Bizottság – Sajtóközlemény

[589] *A Bizottság ismerteti a szociális jogok európai pillérét,* 2017. április 26.; Európai Bizottság – Sajtóközlemény

szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről (91/533/EGK). Az irányelvet jelenleg „minden olyan fizetett munkavállaló esetében alkalmazni kell, aki olyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, amelyet egy tagállamban hatályos jogszabály állapít meg, és/vagy amelyre egy tagállamban hatályos jogszabály az irányadó."[590] A Bizottság azonban a Pillér megvalósítása keretein belül ki akarja bővíteni az irányelv hatályát, kiterjesztve azt a foglalkoztatás új formáira, hogy egy munkavégző se kerülhessen a tájékoztatás vonatkozásában hátrányos helyzetbe. A jelenlegi szabályokat is korszerűsíteni kell a Bizottság álláspontja szerint, figyelembe véve a munkaerőpiac alakulását az elmúlt évtizedekben.[591]

A Pillér kialakulásának utolsó állomásaként a tisztességes foglalkoztatásról és növekedésről szóló szociális csúcstalálkozót említhetjük, amelyre 2017. november 17-én került sor Göteborgban. A találkozó során ünnepélyesen kihirdették a Szociális Jogok Európai Pillérét,[592] amely által az Európai Parlament és a Tanács együttműködésével megerősödött az Unió szociális dimenziója.[593] A gyakorlati megvalósulás azonban még előttünk áll, kihívásai előre nem láthatóak, ezért már most fel kell készülni a végrehajtást övező akadályokra.

III.1.3 Az uniós megközelítést záró gondolatok

Az Európai Unió a legújabb foglalkoztatáspolitikai kérdéseket több szinten is érinti, így programok, dokumentumok szintjén, illetve a jogforrásokon keresztül. A munkajogi jogforrások személyi hatályának szabályozását az Unió sajátosan oldotta meg, tekintettel arra, hogy nem alkotott különálló kategóriát a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre nézve. Az egyes jogforrások esetében alapvetően négy fő típust különböztethetünk meg: 1. a jogforrás a munkavállalóra terjed ki, amely során a nemzeti fogalmat kell figyelembe venni; 2. a jogforrás a munkavállalóra terjed ki, de ennek jelentését az uniós jogforrás meghatározza; 3. a jogforrás az összes

[590] 91/533/EGK irányelv 1. cikk (1) bekezdés
[591] *A Bizottság ismerteti a szociális jogok európai pillérét, 2017. április 26.;* Európai Bizottság – Sajtóközlemény
[592] https://ec.europa.eu/hungary/news/20171117_socialrights_hu; Megtekintés ideje: 2017. december 7.
[593] http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-4643_hu.htm; Megtekintés ideje: 2017. december 7.

munkavégzőre, tehát munkavállalóra és önálló munkavégzőre is kiterjed; 4. a jogforrás speciális szempont szerint meghatározott munkavégzőkre terjed ki, így például egy adott szakmában dolgozókra. Ha nemzeti jogra történik az utalás, akkor a nemzeti megoldás alapján kell értelmezni a fogalmi kereteket, így például a magyar jogban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy önálló munkavégzőnek minősül, a munkavállalói védelemből nem részesülve. Az uniós munkavállaló-fogalmat tekintve Müller szerint csak a Szerződés 45. cikke alkalmaz meghatározott, szilárd közösségi jogi definíciót, a 48. cikk azonban nem erre támaszkodik, hanem egy szélesebb, szociális jogi fogalmat alkalmaz, amelynél már a nemzetállamok joga is mérvadóvá válik. [594] A Szerződés 153. cikke különösen jelentős, hiszen ez a védelemre szoruló munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket is átfoghatja, amely mellett több különböző, fent ismertetett érv is szól. Ezt meghaladóan észrevehető, hogy ha különleges védelmi igény áll fenn, például egyes hivatások esetében, az uniós jogalkotási aktusok hatályát kiterjesztik az önálló munkavégzők meghatározott csoportjaira is. A Karta is hasonlóan alkalmazható, hiszen nem csak a munkavállalókra terjeszti ki hatályát. Kijelenthetjük mindezek alapján, hogy az uniós jog nem csak, hogy nem határozott meg egységes munkavállaló-fogalmat, de meghatározott kritériumokat sem vesz igénybe, nincs egy egységes orientáló irány a fogalomalkotásnál. A Bíróság azt is megállapította, hogy a használt fogalmak jelentése gyakran azok alkalmazásától függ. A köztes munkavégzők bevonására konkrét törekvést nem említhetünk, gyakoribb, hogy meghatározott csoportokra terjesztik ki a védelmet, mint a gyakornokok a munkavédelmi keretirányelv esetében. Bizonyos területeken, mint a speciális hivatást célzó irányelvek, illetve a Karta esetében is, megjelent az önálló munkavégzők bevonása, amely megmutatta, hogy az európai jog nem zárja ki a munkavédelem, a munkajogi rendelkezése hatályának kiterjesztését a munkavállalókon kívüli munkavégzőkre is.[595] Mint látható, a kutatás érintett munkajogi védelmet és szociális biztonsággal kapcsolatos védelmet is. Azonban a kettő álláspontom szerint részben összefügg, hiszen a szociális dimenziónak része a munkajogi védelem bizonyos területe, ezért a kettőt nem választhatjuk el egymástól ebben az esetben. Pottschmidt szerint ez a vegyes jellegű szabályozás egy ellentmondásos helyzetet teremt, hiszen bizonyos kérdésekben így az önálló

[594] MÜLLER, Matthias (2009): 218.
[595] MÜLLER, Matthias (2009): 219.

munkavégzőket bevonják a munkavállaló védelmébe, más esetekben pedig nem.[596] A helyzetet tovább bonyolítja, hogy a nemzeti jog szabályozása a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre országonként eltérő. Ez jelentőséggel bír az egyes uniós jogforrások alkalmazásánál. Ezeknél az eseteknél az uniós jogforrás működése a nemzeti fogalmi keretek „fejlettségétől", illetve a jogszabályalkotás mögött álló gazdasági-szociális álláspontoktól függ. Amint láthattuk, vannak olyan uniós munkajogi védelemmel kapcsolatos jogforrások, amelyek a nemzeti jogi munkavállaló fogalmát alkalmazzák. Ezeknél a jogforrásoknál a nemzeti szintű megvalósulás tagállamonként eltérhet. Hiszen, ha a nemzeti jogalkotó a munkavállalót tágan értelmezi, és beleérti a munkavállalóhoz hasonló jogállású, gazdaságilag függő önfoglalkoztatót is, akkor az uniós jogforrás ki fog terjedni rá is. Ezzel szemben, ha a nemzeti jogrendszer ugyan védeni akarja a köztes munkavégzőket, de csak oly módon, hogy megtartja őket alapvetően polgári jogi munkavégzőkként, nem minősíti át munkavállalóvá, azonban kiterjeszt rájuk bizonyos munkajogi védelmi rendelkezéseket - ahogy azt a magyar jogalkotó is tette volna -, akkor az adott munkajogi irányelv vagy egyéb jogforrás sem fog kiterjedni erre a személyi körre. Ez a megoldás mindenképp kétséges, a jogosultságok eltérő érvényesülése a tagállamok között további feszültségekhez vezethet a munkaerő-piac alanyai között.

A nemzeti jog-uniós jog összevetése kapcsán meg kell továbbá említeni, hogy a 2011-ben született Danosa-ítéletben[597] érdekesen fogalmazott a Bíróság. A 41. pontban az áll, hogy „az, hogy valaki a nemzeti jog szerint hivatalosan önálló vállalkozónak minősül, nem zárja ki, hogy a 92/85 irányelv értelmében munkavállalónak minősüljön, ha önállósága csak látszólagos, és egy ezen irányelv szerinti munkaviszonyt leplez."[598] Ebből tükröződik, hogy létezik az uniós szándék a védelem kiterjesztésére, akár a nemzeti fogalmi készletekkel ellentmondó módon is.

Mindezek alapján leszűrhető, hogy jelenleg az Európai Unió számára is eldöntendő a kérdés, hogy miként szabályozza a munkavégzés új dimenzióit, amely szabályozásra való igényt a Szerződés 153. cikke alapoz meg, miszerint az Unió támogatja és

[596] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 230.
[597] C-232/09. számú ügy. Ez az ügy közvetetten kapcsolódik a munkavállaló-fogalom kiterjesztő hatályához, közvetlenül a színlelt munkaszerződések problematikájára vonatkozik, mivel tárgya a nemzeti jog szerinti vállalkozói tevékenység, amely bizonyos elemei miatt az uniós jogforrás munkavállaló-kategóriája alá tartozik.
[598] C-232/09. sz. Danosa-ügy; http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=CELEX%3A62009CN0232; (Letöltés ideje: 2017. október 31.)

kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a munkavállalók szociális biztonsága és szociális védelme területén is.[599] Ez a cikk azért kapcsolódik a szürke zóna szabályozásának igényéhez, mert a szociális biztonság fogalma alá tartozik a munkavégzési kockázatokkal szembeni védelem.[600] A munkavégzési kockázat átfogja az üzleti rizikót is, amely a gazdaságilag függő munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt egyoldalúan terheli. Az szabályozásokban, tekintettel arra, hogy a munkavállaló-fogalom már többet jelent a hagyományos munkavállalónál, pontosan meg kell határozni a normák alanyait, hívja fel a figyelmet Pottschmidt.[601]

Az uniós jogforrások, ítélkezési gyakorlat mellett megvizsgáltuk az uniós programokat is, illetve a legújabb nyilatkozatot, a Szociális Jogok Európai Pillérét. A Pillér többek között a modernizációhoz kapcsolódik, hiszen ahogy az 5. pontban lefekteti, támogatni kell a munkavégzés innovatív kereteit, amely témakörtől elválaszthatatlan a munkavállaló modernizálódó fogalmának kérdése is. Több kihívás áll az uniós politikai döntések előtt a Pillér alapján. Ilyen kihívás a munkabiztonság és a munkavégzési viszonyok körülményeinek javítása a rugalmasság megtartása mellett, ahogy azt a Pillér 5. és 12. alapelve is leszögezi.[602] A következő lépéseknek, ideértve a Szociális Jogok Európai Pillérének alkalmazását is, tekintettel kell lenniük a munkavégzés legújabb formáira is. Az Unió gazdaságát elárasztják az új konstrukciók, amelyek az új technológiákból és a digitalizációból fakadnak. Az új formákkal kapcsolatban egyelőre kevés információ áll rendelkezésre, valamint nem született még kompromisszum az innováció képviselői és a munkavégzők érdekeit védő szervezetek között.

Az Európai Parlament Foglalkoztatási és Szociális Bizottsága úgy látja, hogy a prekárius, bizonytalan munkavégzés elleni harc kulcseszköze a munkaerő-piac szabályozása. Az uniós jogalkotásnak keretet kell biztosítania e harc számára, amely

---

[599] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 497.
[600] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 497.
[601] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 517. Az Unió lassan halad e cél felé, hiszen a legfrissebb uniós gyakorlatban 2015-ben az Európai Unió Bírósága a munkavállaló definiálása kapcsán azt nyilatkozta, hogy „a munkaviszony lényeges jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és irányítása alatt díjazás ellenében szolgáltatást nyújt." Európai Bíróság, 2015. szeptember 10. – C-47/14 – *Holterman Ferho Exploitatie; 41. pont;* http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=167281&pageIndex=0&doclang=HU&mode=req&dir=&occ=first&part=1 (Letöltés ideje: 2017. október 31.), valamint 2015. július 9. – C-229/14 – *Balkaya* ; 34. pont;
[602] *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*; Directorate General For Internal Policies, Policy Department A: Economic and scientific policy; 2016. 15.

eddig irányelvek formájában valósult meg, több-kevesebb sikerrel.[603] A szintén rugalmas eszköznek bizonyuló Pillér a munkaerő-piac munkajogi kereteit alapjaiban érinti, hiszen például a minimálbérre, a munkahelyi egészség- és biztonságvédelemre, felmondási védelemre valamint a munkáltatói tájékoztatási kötelezettségekre is tartalmaz célkitűzéseket. A munkaerő-piac megfelelő szabályozása elengedhetetlen részét képezi az Unió szociális modellének, a Pillér megvalósításához emiatt hozzá tartozik az önfoglalkoztatás, a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás megfelelő szabályozási környezetének megteremtése, így garantálva a munkajogi és szociális jogi védelmet. Így a Pillérben megtestesülő uniós álláspont egyértelműen azt a feladatot tűzi a nemzeti, így a magyar jogalkotásnak is, hogy a védelmet igénylő munkavégzési formákat megfelelően szabályozza. *Mindezek alapján a dolgozat elején megfogalmazott kutatási kérdésre, azaz, hogy vajon a szociális jogokat tartalmazó pillér hatással lehet-e a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi védelmére, igennel felelhetek. Továbbhaladva ez alátámasztja az első hipotézisem azon állítását, miszerint ténylegesen fennáll egy külső irányból érkező elvárás a jogalkotó felé a szabályozás kialakítására.*

III.2 A munkajogi védelem kiterjesztésének szükségessége – magyar vonatkozások

Ez a kutatás nem az Európai Unió dokumentumainak vizsgálatát folytatja, hanem az a mögött fennálló alaptézist, azaz a munkajogi védelem szükségességét törekszik másik, az uniós oldal után nemzeti oldalról is alátámasztani. A munkajogi védelem kiterjesztésével foglalkozom a kutatás során, amelyhez elengedhetetlen megadni azt a logikai felütést, amely a magyar viszonyokra tekintettel is megalapozza a kiterjesztés szándékát. Ezt a magyar ítélkezési gyakorlatban megjelenő problémák megvilágításával, valamint a munkajogi védelem hiányában felmerülő kötelmi jogi eszközök bemutatásával kívánom megtenni, amely során a két hipotézishez kapcsolódó állítást kívánok megalapozni: 1. A magyar bírói gyakorlatban is megjelenik a polgári jog és munkajog mezsgyéjén mozgó munkavégzők bizonytalan státusza, amellyel a magyar jogalkalmazás nem tud megbirkózni. Ez egy belső

[603] *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies;* Directorate General For Internal Policies, Policy Department A: Economic and scientific policy; 2016. 143-145.

kényszert jelent a jogalkotó számára a szabályozás kialakítására. 2. A magyar kötelmi jogi eszközök nem alkalmasak a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók számára védelem biztosítására, emiatt a jogalkotónak cselekednie kell**.**

A fenti sorok azt vizsgálták, az Európai Unió álláspontja milyen hatással van a munkajogi védelem kiterjesztésére, illetve, hogy a kiemelt uniós jogforrások ennek mennyiben engednek teret**.** A tagállami szakértők között elterjedt az a szándék, miszerint a munkajogi védelemnek (is) figyelembe kell vennie az az alól kieső, mégis védelmi igénnyel rendelkező személyeket. A munkajogi védelem kiterjesztése ugyanakkor nem könnyű feladat. Több kérdés övezi, amelyek érintik a dogmatikai alapokat, valamint a kiterjesztés szükségességét, mértékét, módját. Lezáratlan vitának minősül álláspontom szerint a munkavégzési formák jelenlegi osztályozása is. „Az „önálló" és az „önállótlan" foglalkoztatás megkülönböztetés klasszikusnak tekinthető minden európai munkajogban, az önálló munka más részére valamilyen terméket önállóan előállító, szolgáltatást önállóan nyújtó munka, az önállótlan munka esetében az egyik ember a saját munkaereje felhasználásával más részére általában munkát végez. A probléma gyökere abban áll, hogy az „önálló" munkavégző jogviszonyára a polgári jog szabályai alkalmazandóak, amelyekből a munkavállalót védő szabályok hiányoznak."[604] Bankó idézett gondolata helyesen világít rá a problémára. Mivel most a munkajogi védelem a személyi függéshez kötődik, ahogy a munkajog egésze is, ezért a meglévő rendszer átalakítása szükséges – valamilyen mértékben. Ennek oka, hogy a személyi függéssel nem rendelkező munkavégzők a polgári jog területén maradnak. Mivel a polgári jog maga diszpozitív jellegű, ezért a jogviszony szabályozása főleg a felek által meghatározott.[605] Ennek hatására a két munkavégzési dimenzió elszakad egymástól. A hagyományos munkaviszony alapján foglalkoztatott réteget az jellemzi, hogy ez a réteg bízhat a bérének védelmében, szinten tartásában, kvázi gazdasági egzisztenciájának alapjában, ám az egyéb jogviszony alapján munkát végző személyeknél ez a védelem elmarad.[606]

A polgári jogi jogviszonyban foglalkoztatottak védelmének hiányával egy ideális világban nem is lenne gond. Szladits a következőként különíti el a munkaviszonyt és

[604] BANKÓ, Zoltán (2008): 29.
[605] FERENCZ, Jácint (2015): 52.
[606] KISS, György (2008): 11.

szolgálati[607] jogviszonyt a vállalkozástól: „A munkabéri és szolgálati szerződést a munkavállaló függő helyzete és kockázatmentessége különbözteti meg a vállalkozási szerződéstől, amelynél a vállalkozó a megrendelővel nem áll fölé, és alárendeltségi viszonyban és a kockázatot a vállalkozó viseli."[608] Ez a teljesen tiszta kétosztatúság mára megszűnt. Az egyes munkavégzési intézmények keverednek, illetve új elemekkel bővül a paletta. Bizonyos új jelenségekre már történt reagálást – így például a munkaerő-kölcsönzésre, távmunkára, stb. E reakciók az adott szerződéstípushoz, jogviszonyhoz kapcsolódnak, azonban nem tudják tartani a lépést a fejlődéssel – ez a fejlődés azonban nem csak egyes jogviszonyokat érint, annál jóval nagyobb méreteket ölt.[609]

A polgári jog területén maradnak tehát ezek a személyek, indokolatlanul. A következő sorokban egy rövid vizsgálat erejéig törekszem felhívni a figyelmet arra, hogy a polgári jogban rejlő eszközök mennyire alkalmatlanok az itt rekedt gazdaságilag függő munkavégzők védelmére. Ezt követően, külön cím alatt egy különleges kutatás eredményeit taglalom, amely törekszik bemutatni, hogy a magyar joggyakorlat ténylegesen szembesül a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók jelenleg reménytelennek tűnő polgári jogi helyzetével, illetve a státuszszabályozás fennálló hiányosságaival. E két kutatás tehát a két fentebb említett hipotézis megalapozását, avagy kritikáját fogja jelenteni, azaz arra fog választ adni, hogy a mai magyar szabályozás megfelelő talaját adja-e a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás munkavégzésének, illetve, hogy a bírói gyakorlat igényli-e a szabályozás kialakítását, avagy a jogbiztonság követelményeinek megfelelően, kiszámíthatóan bírálja-e el jelenleg is az esetlegesen felmerülő köztes munkavégzői státuszokat.

III.2.1 Gondolatok a magyar polgári jogi védelem és a gazdaságilag függő munkavégzők kapcsolatáról

[607] A szolgálaton belül a nyugat-európai jogrendszerekben beszélhetünk kötött és szabad szolgálatról. PRUGBERGER, Tamás – FABÓK, András (2000): 734-735. o.
[608] BÁNYAI, Krisztina (2015): 21.
[609] A fejlődés által létrehozott foglakoztatási jelenségeket az önálló-önállótlan munkavégzés párosába nem könnyű vagy nem lehet besorolni Bányai szerint. BÁNYAI, Krisztina (2015): 22.

Ahogy fent említettem, jelen fejezet célja néhány összefüggés kiemelése azzal kapcsolatban, hogy a magyar kötelmi jog mennyiben képes kezelni a területén megjelenő kiegyenlítetlen szerződési viszonyokat. Prugberger is foglalkozott a kérdéssel. Csatlakozom azon álláspontjához, hogy a megfelelő egzisztenciához jutás terén biztosítani kell az esélyegyenlőséget a polgári jogi jogviszonyokban is, főként azok számára, „akik az üzleti forgalomban, a gazdasági életben és a munka világában a másik partnertől gazdasági-szakmai, valamint objektív szociális helyzetüknél fogva olyan függőségbe kerülhetnek, amelyet a másik fél a maga előnyére tisztességtelenül felhasználhat."[610]

Mivel a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek nem illegális, azaz „fekete" munkavégzők, ezért jogviszonyuk alapjául egy, a jogalkotó által elismert szerződés szolgál. A legelterjedtebb felfogás a kötelmi jogi szerződés definíciójára a felek megállapodásából indul ki.[611] „E szerint a szerződés meghatározott vagyoni szolgáltatások nyújtására létrejött megállapodása, amelyet az állami jogrendszer elismer, és amelynek teljesítését szankciókkal elősegíti."[612] Ez alapján a szerződés[613] lényeges (és tipikus) fogalmi elemei három pontban ragadhatók meg:

- „a felek jogi hatást kiváltó egybehangzó akaratnyilvánítása
- árujellegű kölcsönös szolgáltatások nyújtására irányul;[614]
- a polgári jog által elismert, és eszközeivel kikényszeríthető vagy értékegyensúlyának megbomlása korrigálható."[615]

A magánjogi szabályozás fő jellemzője, hogy nem tesz a jogalanyok között különbséget.[616] Ebből fakadóan a kötelmi jogi szerződéstannak gyökere a szerződési szabadság. Ennek hátterében az áll, hogy a piacgazdaság polgári jogában a magánautonómia a meghatározó, amelynek egyik alappillére a szerződési szabadság elvének elfogadása.[617] Ez megmutatkozik a szerződéskötési szabadságban, a szerződési partner megválasztásának szabadságában és a szerződési tartalom

[610] PRUGBERGER, Tamás (2002): 36.
[611] VÉKÁS, Lajos (2016): *Szerződési jog – Általános rész.* Elte Eötvös Kiadó, Budapest, 21.
[612] VÉKÁS, Lajos (2016): 21.
[613] A polgári jogi szerződés-szabályozás és a munkaszerződés viszonyáról lásd: PRUGBERGER, Tamás (2006a): 18.
[614] A kölcsönösség a Ptk.-ban is megjelenik, hiszen a 6:61. § a visszterhesség védelmét jeleníti meg; VÉKÁS, Lajos (2016): 21.
[615] VÉKÁS, Lajos (2016): 21.
[616] VÉKÁS, Lajos (2016): 46.
[617] VÉKÁS, Lajos (2016): 37.

alakításának szabadságában.[618] A jogalkotó főként diszpozitív normákat alkot a szerződésekre vonatkozóan, amellyel jóváhagyja azt, hogy a szerződő felek úgy állapodjanak meg, ahogy akarnak.[619] A tartalom-alakításra vonatkozó szabadság tételesen kimondott szabálya[620] alapján következtethetünk arra, hogy a szerződő felek képesek érdekeik érvényesítésére, védelmére.[621] Azonban „az egyén szabadságának a piacon is határai vannak", amely a 19. századtól kezdve elfogadott tény.[622] A jogalkotó bizonyos kérdésekben beavatkozik a teljes szabadságba.[623] Ezt a döntését legitimálja, hogy a szabad szerződéskötés optimális hatása csak viszonylagos, amelynek például az is az oka, hogy a szerződő felek különböznek gazdasági erejükben, így fennáll a gazdasági erőfölénnyel való visszaélés lehetősége.[624] A szerződési szabadság korlátozására csak annyiban van lehetőség, amennyiben ez elengedhetetlenül szükséges a szociális igazságosság követelménye érdekében.[625] Az egyes nevesített szerződéstípusoknál, mint a munkaszerződésnél és a lakásbérleti szerződésnél történt legelőször ilyen állami beavatkozás, amelynél a kógens normák kerültek túlsúlyba, mindkettőnél az egyik fél jóval gyengébb szerződéses pozíciójának felismerése hatására.[626] Azonban a gazdasági erőfölény nem csak e kettő, nevesített szerződési típusban bukkan fel, emiatt a szerződési jognak tehát további feladata is van a szabadság biztosításán kívül, méghozzá enyhíteni ezeket az említett negatív tényezőket.[627] A szerződési jogi, felek jogait és kötelezettségeit érintő diszpozitív, illetve a további kógens normáknak így tehát kettős célja van: a felek érdekeinek kölcsönösen és kiegyensúlyozottan figyelembe véve teret engedjen a szerződés szabad kialakításában, ugyanakkor a szerződéssel járó kockázatokat igazságosan ossza el a felek között.[628]

[618] VÉKÁS, Lajos (2016): 38. A tartalmi szabadság jelenti többek között eszközét a munkavégzés rugalmas formáinak kialakításának.
[619] VÉKÁS, Lajos (2016): 44. VÉKÁS, Lajos (szerk.) (2013): *A Polgári Törvénykönyv magyarázatokkal.* CompLex Kiadó, Budapest, 545.
[620] Ptk. 6:59. § (2) bekezdés
[621] VÉKÁS, Lajos (2016): 39.
[622] VÉKÁS, Lajos (2016): 38.
[623] VÉKÁS, Lajos (szerk.) (2013): 545-546.
[624] VÉKÁS, Lajos (2016): 40.o.
[625] VÉKÁS, Lajos (2002): Az új Polgári Törvénykönyv koncepciójából. *Polgári Jogi Kodifikáció,* 2002/4, p. 3-28, 4.
[626] VÉKÁS, Lajos (2016): 43.o.
[627] VÉKÁS, Lajos (2016): 40.o.
[628] VÉKÁS, Lajos (2016): 44.o.

A szerződési szabadságnak több korlátja is van, amely fakadhat a szerződési jogon kívüli és belüli jogszabályokból.[629] A szerződési jogon kívüli esete a szerződéskötési szabadság korlátjának, ha a *belátási képesség* nem teljes, vagy hiányzik. Ugyan van olyan szakirodalmi álláspont, amely nem sorolja ezt korlátozó tényezők közé,[630] azonban az ilyen jellemzővel bíró személyek szerződéskötési képessége korlátozott, vagy akár szerződést egyáltalán nem is köthetnek.[631] Ezt a Polgári Törvénykönyv (Ptk.) szabályozza,[632] azonban ez a korlátozás, amely tulajdonképpen az alanyok védelmét szolgálja, a törvény személyek jogáról szóló részében található, és ez a védelem a szerződő féllé válást befolyásolja, a szerződés folyamatára alapvetően nem ad további eltérést. Mivel ez a kérdéskör nem kapcsolódik szorosan a kutatás témájához, ezért a téma részletes elemzésétől eltekintek.

A szerződési jogon belül korlát a szerződéskötési kötelezettség,[633] illetve a szerződés tartalma is befolyásolható jogszabályi úton. Egyik fontos kérdéskör itt *a fogyasztó jogi szabályozása.*[634] A fogyasztóvédelmi jog a modern kereskedelem eredménye, hiszen a piacon ez a szereplő tipikusan gyengébb szerződéses pozícióban van. Ennek egyik oka, hogy kevesebb információval rendelkezik a vele szerződő vállalkozásnál. Emiatt alapvetően kógens normákkal szabályozza a jogalkotó a fogyasztói szerződés normáit[635], továbbá többletjogokkal rendelkezik a fogyasztó, például fokozott tájékoztatás és az elállási jog,[636] amely többletjogok célja, hogy „a szerződéskötés során kialakult egyensúly hiányos helyzetet kiegyenlítse, és a magánjogi viszonyokban megszokott mellérendeltséget érvényre juttassa."[637] Ennél a pontnál felismerhetünk hasonlóságot a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek jelenségével. A fogyasztóvédelmi jog a szerződéses viszonyok tipikusan gyengébb

[629] Lásd részletesen Vékás idézett műveit.
[630] Vékás Lajos Szerződési jog c. művében nem sorolja a szerződési jogon kívüli akadályok közé.
[631] A témával kapcsolatban lásd: VÉKÁS, Lajos (szerk.) (2013), PETRIK, Ferenc (szerk.) (2016): *Polgári Jog – Kommentár a gyakorlat számára.* HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest
[632] Például a Ptk. 2:14. §, a cselekvőképtelen kiskorú nyilatkozatáról. VÉKÁS, Lajos (szerk.) (2013): 42.
[633] VÉKÁS, Lajos (2016): 41.
[634] A munkaszerződés és a fogyasztói szerződés kapcsolatáról lásd: JAKAB, Nóra – PRUGBERGER, Tamás (2014): Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi-, és polgári jogi szabályozás között. *Jogtudományi Közlöny,* 2014/10, p. 477-487. 478.
[635] Ptk. 6:100. § Fogyasztói jogot csorbító feltétel: Fogyasztó és vállalkozás közötti szerződésben semmis az a kikötés, amely e törvénynek a fogyasztó jogait megállapító rendelkezéseitől a fogyasztó hátrányára eltér.
[636] VÉKÁS, Lajos (2016): 43.
[637] OSZTOVITS, András (2013): *A fogyasztó fogalma az új Ptk.-ban.* http://ptk2013.hu/szakcikkek/osztovits-andras-a-fogyaszto-fogalma-az-uj-ptk-ban/2267 (Letöltés ideje: 2017. 01. 19.)

felet védő intézmény, amely ennyiben megfelelhet azoknak a törekvéseknek, amelyek a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek védelmi eszközeit próbálják kialakítani. Azonban nem fordítok itt figyelmet a fogyasztóvédelmi jog szabályainak és összefüggéseinek cizellált bemutatására, mivel a fogyasztó jogi szabályozásával a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy a munkavégzése során nem élhet, így a kötelmi jogi védelmi eszközeihez ezen instrumentum nem tartozik hozzá. Ennek indoka az, hogy a fogyasztó „szakmai, üzleti tevékenységén, vagy foglalkozásán kívül eső célból jár el”,[638] illetve a Ptk. 8:1. § 3. pontjában meghatározott definíció szerint fogyasztó „a szakmája, önálló foglalkozása vagy üzleti tevékenysége körén kívül eljáró természetes személy.” Továbbá a fogyasztónak nyújt valamilyen szolgáltatást a vele szerződésben levő vállalkozás, amely ennek során üzleti tevékenységi körében jár el. Ezzel szemben a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy a munkaerejét értékesíti, tehát foglalkozása körében jár el, jövedelemszerző tevékenységet végez, amely miatt nem hasonlítható össze a két jogviszony. Ezt meghaladóan alapvetően információs egyensúly-eltolódás áll többek között a fogyasztói kiszolgáltatottság hátterében,[639] míg a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy gazdaságilag kiszolgáltatott annak az egy vagy kevés számú megrendelőnek, akitől a létfenntartása származik. Így tehát teljesen más természetű a két alárendeltség is. Mindezek miatt elmondható, hogy nem indokolt a fogyasztóvédelmi jog taglalása jelen kutatás keretében.

A szürke zónába tartozó munkavégzők gazdasági alárendeltségük miatt kerülhetnek olyan helyzetbe, hogy a polgári jogi munkavégzési szerződésben nem megfelelő mennyiségű juttatásban kényszerülnek megállapodni a megrendelővel. A juttatás mennyiségén kívül a juttatás „folytonossága” is bizonytalan helyzetbe kerül, hiszen a munkajog határain kívül nincsen bérvédelem.[640] A szerződés tartalmi szabályozása között található a *szolgáltatások értékegyensúlyának* az elve.[641] Azonban ennek nem csak a szélsőséges eseteit nem tűri el a jogalkotó, mint az uzsorás szerződés

[638] OSZTOVITS, András (2013)
[639] OSZTOVITS, András (2013)
[640] Elengedhetetlen a bérvédelmi szabályok megfelelő kiterjesztése ezen személyekre, hiszen a fogalmi előfeltétele a speciális státusznak például a német jogrendszerben is, hogy személyesen végezzék munkájukat. A személyes munkavégzés helyettes állítását nem teszi lehetővé, és így betegség vagy baleset esetén elveszik a létfenntartásuk alapját.
[641] VÉKÁS, Lajos (2016): 42. A feltűnő értékaránytalanság munkajogi vetületéről lásd: NÁDAS, György (2017): Jogkövetkezmények a változó munkajogi szabályozás rendszerében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2, p. 401-408, 406-407.

szankcionálása, hanem elvként is megjelenik a kötelmi jogban a visszterhesség vélelme,[642] valamint a szolgáltatások egyenértékűségek védelme is.[643] Ezzel kapcsolatosan ki kell emelni, hogy ugyan védi a jogalkotó a szolgáltatások egyenértékét a kirívó megbomlásától,[644] de az új Ptk. már nem szól az egyenértékű szolgáltatásról, mint szerződési alapelvről.[645] Pedig a polgári jogi szerződés keretében munkát végző gazdaságilag függő személyek, avagy a „kényszervállalkozók" olyan szerződési feltételek mellett végzik a munkát, amely a gazdasági alárendeltség miatt nem biztosítja az egyébként megérdemelt védelmet. A védelem pedig kiérdemelt, hiszen a jogállamokban alapelv az egyenlő munkáért egyenlő bér elve[646], és ezen személyek a munkavállalóhoz hasonló módon végzik munkájukat, azonban a néhány atipikus elem miatt mégsem juthatnak hozzá a védelmi jogosultságokhoz, mint a felmondási védelem, az említett bérvédelem, stb. Ezek a jogok ugyan nem minden esetben jelennek meg a munka ellenszolgáltatásaként járó díjban, ugyanakkor a megrendelő terheként jelentkeznének, amennyiben a gazdasági függésnek megfelelő védelmi kötelezettségekkel terhelné őket a jogalkotó. Így az egyébként megfelelő, elvárható egyensúly a felek jogai és kötelezettségei között megszűnik, hiszen a megrendelő oldalán hiányoznak a jogszabály által felállítható terhek. Nem várhatja el a jogalkotó, hogy a felek szerződésben pótolják ezeket a kötelezettségeket, hiszen egy piaci szereplő, amely gazdasági fölényben van, önként nem növeli a terheit, ha azok nélkül is elérheti a kívánt célt. A gazdaságilag alárendelt fél pedig amennyiben törekszik érvényesíteni akaratát, a megrendelő elállhat a szerződéskötéstől, amellyel a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy elveszti egzisztenciális alapját. E gondolatsort támasztja alá Prugberger álláspontja is, amely során kijelenti, hogy gyakori az, hogy a munkavégzőt az erőpozíció alapján rá nézve előnytelen szerződés megkötésére késztetik, amely által gyakran valósul meg a szolgáltatás és ellenszolgáltatás feltűnő aránytalansága.[647]

[642] Ptk. 6:61. § szól a visszterhesség vélelméről
[643] Lásd továbbá a munkabérrel való kapcsolatáról: KISS, György (2000): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2000/1, p. 3-17, 11.
[644] VÉKÁS, Lajos (2016): 73. Ptk. 6:97. § és 6:98. §
[645] A régi Ptk. még tartalmazta az alapelvet, illetve Vékás Lajos egyik legújabb művében is úgy fogalmaz, hogy „a szolgáltatásért egyenértékű ellenszolgáltatás jár." VÉKÁS, Lajos (2016): 73.
[646] Munka törvénykönyve 12. §; Részleteit lásd 2003. évi CXXV. tv. az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
[647] PRUGBERGER, Tamás (2002): 38.

Így az ellenszolgáltatás mindenféle védelem nélkül marad, a munkaerő ellenértékének meghatározása szabad megállapodás tárgya lesz. Ugyan a jogalkotó *megtámadási okként* deklarálja azt a helyzetet, amikor a szolgáltatás és ellenszolgáltatás értéke között feltűnően nagy az aránytalanság.[648] Ez egy külön jogi eszközt jelent „a szerződéses értékegyensúly (szinallagma) kirívó megbomlásának megakadályozására."[649] Kérdéses a gyakorlat szempontjából, hogy a munkavégzésre szerződött személyek gazdasági alárendeltségüknél fogva kirívóan alacsony ellenértékben kényszerülnek-e megállapodni. Százalékos értéket ugyanis a törvény szövege sem ad, emiatt a bíróság mérlegelésétől függ, hogy az eltérés eléri-e a kirívó mértéket. A bíróság ekkor az eset összes körülményeinek mérlegelése alapján kényszerül megítélni az értékaránytalanságot,[650] amelyben segítséget a korábbi Legfelsőbb Bíróság PK. 267. számú állásfoglalásában megfogalmazott iránymutatások nyújtanak.[651] Új rendelkezés ezen normával kapcsolatban, hogy a megtámadási jog három esetben szűnik meg: ha a szerződésben kizárták, vagy ha a szerződő fél a feltűnő értékaránytalanságot felismerhette vagy annak kockázatát vállalta. A gazdasági alárendeltség miatt a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy nincs abban a helyzetben, hogy a munkavégzési szerződésében érvényesítse akaratát, emiatt akár szerződési feltételként szerepelhet a feltűnő értékaránytalanság miatti megtámadási jog kizárása is, ezzel ez a védelmi intézmény azonnal megkerülhetővé válik. Érdekes az a kitétel, amely szerint, ha a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy vállalta a kockázatát annak, hogy a kikötött ellenszolgáltatás feltűnően aránytalan értékű, illetve ha alapvetően ismerte az értékaránytalanságot, vagy neki felróható okból nem ismerte fel ezt,[652] akkor megszűnik ez a kötelmi jogi védelmi eszköz. A szabályozás megint módot ad a védelem megkerülésére, hiszen elképzelhető az a helyzet, amikor a gazdaságilag alárendelt szerződő fél tisztában van azzal, tehát felismeri azt, hogy aránytalanul alacsony az ellenszolgáltatás mértéke, amelybe nem csak a munkavégzésért járó díj, hanem a megrendelő kötelezettségei is beletartoznak. Mégis kénytelen azt elfogadni, mivel egyetlen megrendelőtől függ a megélhetése, amely megrendelővel már korábban is szerződéses kapcsolatban volt, hiszen tőle tartósan kapott megrendeléseket munka végzésére. Emiatt a piacon sem lépett fel,

[648] Ptk. 6:98. § a feltűnő értékaránytalanságról
[649] VÉKÁS, Lajos (2016): 137.
[650] PETRIK, Ferenc (szerk.) (2016): III-IV. kötet 177-178.
[651] PETRIK, Ferenc (szerk.) (2016): III-IV. kötet 177-178.
[652] VÉKÁS, Lajos (2016): 138.

újabb megrendelésekre szert tenni pedig a gazdasági válság idején kifejezetten nehéz, amely miatt arra kényszerül, hogy elfogadja a feltételeket a megélhetése fenntartása érdekében. Ilyenkor a munkavégzővel szerződő fél eredménnyel hivatkozhat arra, hogy a munkavégző felismerte az aránytalanságot, amely érvelést a bírói gyakorlat eddig is alaposnak talált.[653] Prugberger egyik hasonló javaslatát továbbgondolva, [654] erre az élethelyzetre megoldás lehet, ha a három megszűnési eset alá egy alkivételt szúrnak be: Mégsem szűnik meg a megtámadási jogosultság, ha a fél bizonyíthatóan kiszolgáltatott helyzetben volt.

Ha a vállalkozás a diszpozitivitásból kínálkozó lehetőséget nem elfogadható módon a saját javára használja fel, és ennek eredményeképp a felek közötti egyensúly kirívóan megbomlik, azonban nem áll rendelkezésre konkrét kógens szabály, amellyel ezt a helyzetet javítják, akkor alkalmazza a Ptk. a generálklauzúlákat, amelyek „elvi tételei adnak beavatkozási lehetőséget a bíróság számára."[655] Előfordul a gyakorlatban az a helyzet, amikor a korábban munkáltatói státuszban álló fél felmondja a munkaszerződést, és az így munkanélkülivé vált személynek felkínálja a lehetőséget, hogy hasonló feladatot végezhet továbbra is a megrendelő szervnél, azonban csak valamilyen polgári jogi munkavégzésre irányuló szerződés keretében. A megrendelő ezzel mentesülni akar a munkaviszonnyal járó terhek és kötöttségek alól, a munkavégző pedig a megélhetés további biztosítása reményében kényszerül vállalkozóként vagy tartós megbízásban ugyanannak a félnek tevékenykedni, és közben elveszti a munkajogból fakadó szociális védőháló nyújtotta biztonságot. További elképzelhető gyakorlati példa, hogy a megrendelő gazdasági erőfölényét kihasználva elzárkózik a szerződés megkötésétől vagy fenntartásától, de mégis hajlandó akkor szerződni, ha alacsonyabb árban állapodnak meg. Ez az utóbbi eset a Ptk. rendelkezése alapján létrehozza a szerződéskötési kötelezettséget a gazdaságilag erősebb félre nézve,[656] azonban a két említett eset miatt át kell gondolni, hogy mennyiben fér össze a piaci szabadság elvével a már ismertetett „kényszervállalkozók" jelensége, illetve mennyiben ütköznek a joggal való visszaélés tilalmába, a kölcsönös együttműködés elvébe,[657] a jóhiszeműség és tisztesség elvébe. Ezen elv úgy

[653] Lásd: EBH 2006.1528; PETRIK, Ferenc (szerk.) (2016): III-IV. kötet 179.
[654] PRUGBERGER, Tamás (2002): 38.
[655] VÉKÁS, Lajos (2016): 47.
[656] Ptk. 6:72. § Elzárkózás szerződéskötéstől gazdasági erőfölénnyel visszaélve
[657] VÉKÁS, Lajos (2016): 90.

konkretizálódik, hogy a jogalkotó *a tisztességtelen szerződési feltételeket* az érvénytelenség jogkövetkezményével szankcionálja, hiszen ezek a kikötések a felek között egyensúlytalan helyzetet hoznak létre, így sértve a felek mellérendeltségének és egyenjogúságának az elvét. Azonban az ilyen feltételeknek csak két esetkörét sújtja:

- ha a tisztességtelen általános szerződési feltételről van szó, vagy
- ha fogyasztó és vállalkozás közötti szerződésben „a vállalkozás által előre meghatározott és egyedileg meg nem tárgyalt szerződési feltételben”[658] tisztességtelen kikötésként szerepel.[659]

Ennek az eszköznek alkalmazhatónak kellene lennie a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak védelme érdekében is az eddig megfogalmazottak alapján. Ezt a szemléletet követve az alkalmazási terület korlátozottsága miatt a második esetkört rögtön kizárhatjuk, mint a gazdaságilag alárendelt munkavégző féllel kötött szerződésére alkalmazható normát, hiszen nem fogyasztói szerződésről van szó az ő esetükben. Az első esetkörnél pedig támpontot ad az általános szerződési feltétel törvényi fogalma, amely szerint „általános szerződési feltételnek minősül az a szerződési feltétel, amelyet az alkalmazója több szerződés megkötése céljából egyoldalúan, a másik fél közreműködése nélkül előre meghatározott, és amelyet a felek egyedileg nem tárgyaltak meg.”[660] Ezen fogalom-meghatározó feltételek miatt szűk az alkalmazhatósága a jogintézménynek a konkrét személykörre vonatkozóan, hiszen nem minden esetben lesz a szerződési feltétel olyan feltétel, amelyet az azt alkalmazó fél több szerződés megkötése céljából határozott meg.[661] Emiatt a tisztességtelen szerződési feltétel, mint polgári jogi szankciót kiváltó fogalom által létrehozott védelmi eszköz nem lesz feltétlenül alkalmazható a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkavégzési szerződéseire, holott az abban megtalálható egyensúlytalan helyzet egybevág azzal a helyzettel, amelyek kezelésére a jogalkotó megalkotta a vonatkozó paragrafusokat.

A magyar kötelmi jogi helyzet tehát egyértelmű képet mutat. A fent ismertetett lehetőségek rávilágítanak, hogy az alárendeltséghez képest csekély szintű a kötelmi jogi védelem, elenyésző mennyiségű eszköz áll a rendelkezésükre. Prugberger

[658] PETRIK, Ferenc (szerk.) (2016): III-IV. kötet 187.
[659] PETRIK, Ferenc (szerk.) (2016): III-IV. kötet 187.
[660] Ptk. 6:77. § (1)
[661] PETRIK, Ferenc (szerk.) (2016): III-IV. kötet 187.

javasolja annak megvitatását, hogy miként lehetne létrehozni olyan normákat a munkatevékenységre vonatkozó tartós, kétoldalú együttműködési kapcsolatok számára, amelyek akadályát jelentenék az egyik fél kiszolgáltatott helyzetbe csúszásának.[662] A Munka Törvénykönyvének (Mt.) 2011. évben megalkotott, lentebb vizsgált tervezete ugyan adott egy törvényi fogalmat a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre nézve, és bizonyos munkajogi védelmi eszközöket ki is terjesztett rájuk, azonban a kötelmi jog szerepe is fennmaradt volna: annak ellenére, hogy az Mt.-ben került volna szabályozásra a jogintézmény, mégis maradt volna az alapvetően nem munkaszerződési jelleg. Így a kötelmi jog szabályainak alkalmazása a tervezet értelmében ugyanúgy megmaradt volna, s emiatt a kötelmi jogi lehetőségek további kutatása, a helyzet javítása jelentős feladata a nem csak a munkajogi, de a kötelmi jogi gondolkodóknak is.

III.2.2 A változó munkavégzési viszonyok megjelenése és megítélése a bírói gyakorlatban

A jogalkotó egyik fontos feladata az, hogy kövesse és szabályozza a tényleges gazdasági folyamatokat. A jog akkor tudja rendeltetését betölteni, hogyha a legfrissebb változásokra is tud megfelelő választ, normát adni, így a jogrendszer hézagoktól mentes. A gazdasági fejlődés olyan ütemben zajlik, amelyre azonnal reagálni szinte lehetetlen. Emiatt a joggyakorlat sokszor olyan problémákkal szembesül, amelyre a meglévő szabályozás nem ad választ. Hümmerlich már 1996-ban megfogalmazta ezt: „Vannak idők, amikor a jogtudomány elméleti intézményei összetörnek, mivel eltávolodtak a valós világ jelenségeitől, és a valóságnak nem nyújtanak többé megfelelő kereteket.”[663] Az ilyen eltérések több formában is kiütköznek, főleg a jogalkalmazás területén. A bíróságok helyzetét az is nehezíti, hogyha a változó körülményekhez nem illeszkednek a jogi konstrukciók, jogintézmények. Ennek oka, hogy a ténylegesen fennálló helyzetből fakadó problémákat a bírói fórumoknak kell értékelniük, a kétes eseteket, amelyek vitatott jellege a változásokból fakad,

[662] PRUGBERGER, Tamás (2002): 38.
[663] Hümmerlichtől származó idézet. Eredetileg megjelent: Neue Juristische Wochenschrift, 1996, 2362. REINHARDT, Christoph (2013): 1.

valamilyen meglévő, de a változások eredményeinek nem feltétlenül megfelelő keretbe kell foglalniuk.

A fent említett menekülés a munkajogból úgy tűnik, jelenleg megállíthatatlan, ahogy azt a Kúria is kifejezte egyik határozatában 2011-ben. Eszerint „a szerződési szabadság és a típusszabadság arra is kiterjed, hogy a felek a munkavégzésre irányuló jogviszonyt a jogi környezetre tekintettel szabadon válasszák meg, ennek érvényesülése során vagy a Munka Törvénykönyve szerinti munkaszerződést, vagy a Polgári Törvénykönyv szerinti megbízási szerződést hozzanak létre. Tiltó jogszabályi rendelkezés hiányában nincs akadálya annak, hogy a felek a munkavégzésre irányuló tevékenységre ne munkaszerződést, hanem tartós megbízási szerződést kössenek."[664] Ezt a gyakorlatot a Kúria a mai napig fenntartja, ahogy azt egyik legújabb kapcsolódó határozatában is kifejezte.[665]

A fejezet célja bemutatni, hogy ez a változó munkavégzés miként csapódik le a magyar jogalkalmazásban, bírói gyakorlatban.[666] Így felmerülnek a leplezett munkaszerződés egyes esetei is, azonban a kutatás fő célja a köztes jelenség fennállásának különböző gyakorlati oldalait bemutatni, amely túlmutat a leplezett munkaviszonyokon. Újszerűnek mondható ezen összegzés, hiszen a gazdasági változások is a közelmúltban történtek, így erre vonatkozóan mélyebb tapasztalatokkal a magyar jogalkotó nem rendelkezik. A következő sorok tehát a változás különböző oldalait mutatják be a jogalkalmazás viszonylatában, amelynek célja felhívni a jogalkotó figyelmét a sürgős teendőre: a munkavégzés dogmatikai eszköztárát hozzáilleszteni a jelenlegi igényekhez.

III.2.2.1 Kutatásmódszertan, számadatok

Jelen fejezet elkészülését a Kúrián töltött gyakornoki évek alatt lefolytatott kutatások tették lehetővé. A Kúria adatbázisában történő kutatás során azt kívántam feltárni, hogy a jogalkalmazói fórumok milyen nehézségekkel találkoznak a változó munkavégzéssel történő érintkezés során, hogyan kezelik azokat, és ebből milyen tendencia formálódik. Több különböző kulcsszót használtam, mint a munkavállalóhoz

[664] Gf. 13. 40.322/2011/11
[665] Mfv. I.10.566/2016/5
[666] Korábbi tanulmányokat a leplezett munkaszerződés jogalkalmazási megjelenéséről lásd többek között: ROMÁN, Róbert (2006): 417-425., illetve NAGY, László (2007): 537-543.

hasonló jogállású személy, kényszervállalkozás, munkavégzésre irányuló polgári jogviszony, munkavégzési tevékenység. Ezek több száz jogesetet érintettek, mégis csak rendkívül kevés ügynek, mindössze 54-nek volt relevanciája.[667] Meg kell említeni továbbá a témámhoz kapcsolódó kifejezetten fontos ügyek csoportját, az „Mpk." jelölésű ügyeket.[668] Ezen ügyekben várható volt a változó jogviszonyok megjelenése, mivel ezeknél az eljáró bíróság kijelöléséről dönt a törvényben kijelölt bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 31. § (2) bekezdés alapján. Itt a legtöbb jogeset illetékességi összeütközésről szól, azonban található hatásköri összeütközés is, amelyen keresztül szintén megfogható a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy bizonytalan helyzete. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek a magyar jog lencséjén keresztül nézve a munkajog és polgári jog határán mozognak, jelenleg definiálatlan jogállású munkavégzői halmazként. A még nem szabályozott munkavégzői réteg valahol a munkajog és polgári jog között áll, mindkét terület vonásaiból viselve néhányat. A bíróságok emiatt a két dimenziós megjelenés miatt nem feltétlenül tudnak egységes álláspontra helyezkedni azokban a kérdésekben, hogy egy adott munkavégzési viszony polgári jogi vagy munkajogi ügy-e, s így melyik bíróságnak van hatásköre eljárni az adott kérdésben.[669] Mind az általános hatáskörű bíróság, mind a munkaügyi bíróság „eltolja" az ügyet magától, kiragadva azon vonásokat az adott jogviszonyból, amelyek inkább a hatáskörének hiányára adnak okot. Egy ilyen speciális jogviszonynál nem érdemes

[667] A következő kulcsszavak alapján szűkítettem a bírói gyakorlatot. Kutatásomat a „munkavállalóhoz hasonló jogállású személy" kifejezéssel kezdtem, azonban egy jogeset sem tartalmazta ezt a kifejezést. (E kifejezés azért fontos, mert a magyar jogalkotó a munka törvénykönyve javaslatában is ezt a kifejezést használta. A Munka Törvénykönyve. Javaslat, 2011. július (http://www.munkaugyiforum.hu/archivum/munka-torvenykonyve-tervezet-2012-1-verzio) 3. § (1) bekezdés.) A vonatkozó szakirodalmakban gyakran említett kényszervállalkozás kulcsszót is csak egyetlen jogeset tartalmazza, azonban hozzá kell tennem, hogy tartalmában több jogeset is kapcsolódott végül e témakörhöz. A kiszervezés, a munkaviszonnyá minősítés, a vállalkozási jellegű szerződés kulcsszavak alapján 15 jogeset kapcsolódott a központi témámhoz. A munkavégzésre irányuló jogviszony szókapcsolat rendkívül sok jogeset dokumentációjában fordult elő, azonban 19 volt ezek közül releváns határozat. Mindezek mellett vizsgáltam még a változó munkavégzés egyik megjelenését, a munkavégzésre irányuló polgári jogviszony kulcsszót is, amelyet mindössze 11 jogeset tartalmazott, amelyből 2 releváns ügy volt. A munkavégzésre irányuló tevékenység kifejezést 9 jogesetben, a munkavégzésre vonatkozó megállapodás pedig 17 esetben jelent meg, amelyek közül 2-2 ügynek volt jelentősége. A tartós megbízással 165 jogeset foglalkozott, ezek között 9 jogeset kapcsolódott a kutatásomhoz. Végezetül, hogy a lehető legszélesebb körben vizsgálódjak, így biztosítva azt, hogy a kérdést érintő eseteket ténylegesen megtaláljam, a foglalkoztatási jogviszony kifejezést tartalmazó 280 jogesetet is átvizsgáltam, amelyek közül csak 6 kapcsolódott a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek problematikájához.

[668] A Kúrián végzett gyakornoki tevékenységem dr. Tallián Blanka tanácselnök asszony vezetésével történt, és ő hívta fel a figyelmemet azokra az ügyekre, amelyeknek jelölése „Mpk."-val kezdődik.

[669] Pp. 20. § (1) bekezdés

azonban homogén jellemvonásokat keresni, mivel mindkét területből merít a jogviszony. Sajnos az Mpk. jelölésű ügyek nagy százaléka illetékességről szóló döntés volt, emiatt a 104 esetből csak négy ilyen vitát leíró döntéssel találkoztam, amelyeknél különböző döntéseket hozott az akkori Legfelsőbb Bíróság.

Több következtetést is levonhatunk ezekből az adatokból. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy, mint fogalom, a szakirodalmakban rendkívül gyakran előforduló kategóriát jelent.[670] A jogalkotó által is ismert e kategória, hiszen az új Munka Törvénykönyvének Tervezetében használta, definiálta, és jogkövetkezményekkel ruházta fel. A jogalkalmazásban ugyanakkor nem jelenik meg egy határozat-indoklásban sem, illetve az elvi határozatok sem tartalmazzák e kifejezést. Szintén árulkodó az a tény is, hogy a több száz vizsgált jogesetből mindösszesen 51 kapcsolódik a munkavégzési viszonyok változásaihoz. Jelzi ez egyrészt azt, hogy létező probléma a köztes jellegű munkavégzési viszonyok elhatárolása, és hogy észlelik a jogalkalmazó szervek azt, hogy fennáll egy olyan munkavégzői réteg, akinek státusza védelem nélküli, holott az arra való igénye kifejezetten erős. Másrészt viszont nem beszélhetünk tetemes számú határozatról, amely ehhez a kérdéshez kapcsolódik, így látható, hogy nem csak a magyar jogalkotásban, de a magyar jogalkalmazásban sem tudott ez idáig igazán kidomborodni ez az egyébként világszintű, több százezer embert érintő probléma.

III.2.2.1 Az egyes esetekben megjelenő problémák

Az általános összegzés után a következőkben a jogesetekben megjelenő problémákat, tényeket mutatom be, így leírva a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek és egyben a változó munkavégzés megjelenésének különböző területeit a jogalkalmazásban.

a. A jogviszony minősítése

A munkavégzés nem csak munkaszerződés tárgya lehet a jogszabályok alapján.[671] Ez a tény egy 2011-ben született ítéletben is rögzült, amikor kijelentette a bíróság, hogy

[670] Lásd például: KISS, György (2013), PRUGBERGER, Tamás (2014a): GYULAVÁRI, Tamás (2014a), JAKAB, Nóra (2014a), stb.
[671] Erről részletesen lásd: KENDERES, György (2007): 56.

a „szerződési szabadság, ennek részeként a szerződési típusszabadság arra is kiterjed, hogy a felek a munkavégzésre irányuló jogviszonyt a jogi környezetre tekintettel szabadon válasszák meg, ennek érvényesülése során vagy az Mt. szerinti munkaszerződés, vagy a Ptk. szabályai szerinti megbízási szerződést hozzanak létre. Tiltó jogszabályi rendelkezés hiányában nincs akadálya annak, hogy a felek a munkavégzésre irányuló tevékenységre ne munkaszerződést, hanem tartós megbízási szerződést kössenek, e tevékenységük nem ütközik jogszabályba, és nem nyilvánvalóan ellenes a társadalmi közfelfogással sem."[672]

A bíróságoknak gyakran kell szembekerülniük olyan munkavégzésre irányuló foglalkoztatási jogviszonyokkal, amelyeknek a kategorizálása nem probléma nélküli.[673] Ellentmondás mutatkozhat a munkát, megrendelést, megbízást adó és a munkát végző személy, illetve a szerződő fél és a munkaügyi ellenőrzést végző hatóság álláspontja között, de nem ritka az első fokon és másodfokon eljárt hatóság és az ügyben döntő bíróság döntései közti ellentmondás sem, ahogy az sem, hogy az első fokú bíróság más tartalmú ítéletet hoz, mint a fellebbviteli bíróság, vagy mint a Kúria a felülvizsgálati eljárás során. A jogerős határozat tartalma nem csak elméleti kérdés, hiszen a jogkövetkezmények tekintetében jelentős eltérések mutatkozhatnak attól függően, hogy a munkavégzőnek milyen a státusza.[674] *Álláspontom szerint tulajdonképp a jogkövetkezmények különbözősége mozgatja a gazdasági változásokat, az új jogviszonyok létrejöttét.* Itt azt is hozzá kell tennünk, hogy bizonyos hasonló jellegű munkavégzéseknek eltérő dogmatikai helyzetük ellenére meghatározott területeken lehet egyező hatása, jogkövetkezménye, így például tartós megbízási jogviszony esetén a megbízott által harmadik személynek okozott kárért a megbízó munkáltató módjára felel.[675] Fontos ez a tény, mivel közvetetten rámutat arra, hogy a jogalkotó érzékeli, hogy vannak nagyon hasonló, munkavégzésre irányuló jogviszonyok, amelyek közül nem feltétlenül lesz mindegyik munkaviszony, de a munkavégzőt mégsem lehet teljesen kiszolgáltatni a kötelmi jogi gondolkodásnak,

[672] Gf. 13. 40.322/2011/11

[673] Ezzel kapcsolatban lásd még: KENDERES, György (2007b): *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései*. Novotni Kiadó, Miskolc 143-144. PRUGBERGER, Tamás (2001): A munkavégzéssel összefüggő szerződések jogdogmatikai és elhatárolási kérdései. In: *Collectio Iuridica Universitatis Debreceniensis* I., Debrecen

[674] A jogkövetkezmények és a foglalkoztatási jogviszony minősítésének kapcsolatát mutatja be a Pf. I. 20.405/2009/7 számú ügy, amelyben a bekövetkezett, harmadik személyt érintő balesetre vonatkozó felelősség viselője volt kérdéses azért, mert a jogviszony alanyai között bizonytalan volt a foglalkoztatási viszony jellege.

[675] Pfv 6. 20.423/2008/4,6

hanem bizonyos területeken védelmet kell biztosítani nekik is. Így a Polgári Törvénykönyv 6:540 § sem csak a munkavállalókra, hanem az összes foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra kiterjeszti az alkalmazotti felelősség szabályait.[676] Ezt a gyakorlat is alátámasztja, hiszen egy 2008-ban született döntésben a másodfokon eljárt bíróság kimondta, hogy mivel a megbízott a megbízotti feladatait munkaviszonyra utaló körülmények között látta el, ezért indokolt, hogy az alkalmazottakért való felelősség szabályait kiterjesszék a megbízási jogviszonyra.[677]

Több ügyben találkozhatunk tehát a jogviszony minősítésének kérdésével.[678] Ezekben a legtöbbször hangoztatott alapelv az, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem annak elnevezése, hanem tartalma alapján kell elbírálni.[679] Így például már 2000-ben kimondta a bíróság, hogy a foglalkoztatási jogviszony minősítése szempontjából a munkaügyi ellenőrzés során feltárt adatok és tények összevetése, értékelése és mérlegelése szükséges.[680]

A részletek feltárása előtt érdemes megemlíteni egy eljárási jogi különlegességet, amelyben a magyar joggyakorlat hasonul a némethez. A német jogban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkavégzési viszonyukból származó, munkajogi vitái esetében a munkaügyi bíróságoknak van hatásköre annak ellenére, hogy nem munkavállalók.[681] A német szerzők körében e tény természetesen eltérő álláspontokat eredményezett. A munkaügyi bíróságok hatáskörének megállapítása, mivel eljárásjogi vetületű, anyagi jogi előnyt nem hordoz magában a modern munkavégzői státuszok néhány kutatója, Neuvians és Frantzioch szerint,[682] ugyanakkor Röller az elsőszámú jogkövetkezményeként említi ezt a lehetőségét a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek.[683] Debald csatlakozik ehhez a nézethez, ugyanis szerinte azért fontos e jogkövetkezmény, mert így biztosítva van az, hogy egy munkajogban és szociális jogban jártas és ilyen értékek szerint érzékeny bíró

[676] http://ado.hu/szaklap/hr-munkajog/hr-munkajog-2015-10/felelosseg-az-alkalmazott-karokozasaert; (Letöltés ideje: 2017. 09. 12.)
[677] Pfv. 6. 20.423/2008/4
[678] A jogviszonyok elhatárolása nagyon fontos kérdés, hiszen például a járulékok fizetése szempontjából is kiemelkedő jelentőségű, hogy milyen keretek között zajlik a munkavégzés. Kfv. IV. 35.214/2002/4
[679] Mfv. I. 11.179/2001/3
[680] Kfv. VI. 38.450/2000/6
[681] Ezzel kapcsolatban lásd többek között: NEUVIANS, Nicole (2002): *Die arbeitnehmerähnliche Person.* Duncker & Humblot, Berlin 95. FRANTZIOCH, Petra (2000): 94., KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): *Personalbuch 2016.* Verlag C.H. Beck, München, 215. DEBALD, Dirk (2005): *Scheinselbständige – Verbraucher im Sinne des § 13 BGB?.* Logos Verlag, Berlin 139.
[682] NEUVIANS, Nicole (2002): 95. FRANTZIOCH, Petra (2000): 94.
[683] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 215.

döntsön az ügyeikben.[684] E tényt és álláspontokat úgy vélem, hogy fel lehet sorolni a magyar jogalkalmazás vizsgálatánál is, mivel 2012-ben egy foglalkoztatási jogviszony minősítésére irányuló ügyben erről nyilatkozott a másodfokon eljárt bíróság. Az említett esetben egy nem munkaviszonyban foglalkoztatott személy kérte a bíróságtól, hogy a jogviszonyt munkaviszonnyá minősítse. Az első fokon eljárt bíróság e keresetnek nem adott helyt, mégis munkavállalói költségkedvezményt állapított meg a felperes számára. A fellebbezést követően a másodfokú bíróság ugyan helyben hagyta az ítéletet, azonban kiegészítette azzal, hogy a bíróság tévesen állapított meg munkavállalói költségkedvezményt a felperesnek. Emiatt a tény miatt a bíróság továbbfolytatta ezen gondolatát, és kifejtette, hogy ugyan nem állt fenn munkaviszony, tehát polgári jogi jogviszonyon alapult a munkavégzés, mégis a per tárgya olyan munkajogi rendelkezésre alapított igény volt, amelynek elbírálására a speciális munkajogi elemekre tekintettel más bíróság nem rendelkezett volna hatáskörrel.[685] Ebből a mondatból következtethetünk arra a tendenciára, hogy a magyar köztes munkavégzés, (amely esetében, amíg csak bináris rendszerben gondolkodunk, addig e jogviszonyok nehezen kategorizálhatók,) a speciális munkajogi védelmi igénye miatt számíthat ezen eljárásjogi lehetőség kialakulására. Fontosnak tartom e lépést, hiszen, ahogy azt német szakértők és a német jogalkotó is felismerte, e lehetőség közelebb viheti a gazdaságilag alárendelt munkavégzőket a munkajogi védelem megszerzésére, főként akkor, ha a magyar jogalkotó a 2011-ben, a munka törvénykönyve tervezetében megjelölt javaslatát fenntartja és deklarálja.

A bíróság elé kerülő esetek között gyakran előfordul a munkaviszony elhatárolása más jogviszonyoktól, továbbá több jogeset foglalkozik a *munkaviszony és a megbízási jogviszony* elhatárolásával.[686] Ennek az is az oka, hogy egyre növekvő számú tevékenység esetén nem kizárt az a lehetőség, hogy a munkavégzés ne munkaviszonyban, hanem polgári jogi jogviszony keretében történjen.[687] Az egyik, ezredfordulón született ügyben például kimondta a bíróság, hogy a munkaviszonynak a megbízási jogviszonytól való elhatárolásakor a rendelkezésre állási kötelezettség és a korlátlan utasítás adási, irányítási és ellenőrzési jogosultság vizsgálata lényeges.[688]

[684] DEBALD, Dirk (2005): 139.
[685] Mfv. II. 10.2014/2012/5
[686] További kapcsolódó eset: Kfv. VI. 37.292/2000/4, EM 057601 (Mfv. II. 10. 759/2000/4)
[687] Ilyen tevékenység például a műsorszerkesztés is. BH. 2009.220 (Mfv I. 10.949/2007)
[688] Kfv. VI. 38.450/2000/6

Egy későbbi, 2008-ban született határozat az elhatárolással kapcsolatban szintén a rendelkezésre állási és foglalkoztatási kötelezettségre alapozta döntését.[689] Az eljáró bíróság azonban minden esetben hangsúlyozta, hogy a munkavégzésre irányuló polgári jog körébe tartozó jogviszonyok és a munkaviszony elhatárolását a jogviszony lényeges tartalmi elemeinek értékelésével kell elvégezni.[690]

Különleges kérdés a *tartós megbízás elhatárolása* a munkaviszonytól.[691] A bíróság egy ügyben azt állapította meg, hogy a tartós megbízási jogviszonyt, mint ügyellátói tevékenységet a munkavégzéstől az önálló, illetve önállótlan voltának síkján kell értékelni és elválasztani.[692] Olyan munkavégzésre irányuló jogviszonynál bonyolultabb a helyzet, ahol a jogosult telephelyén, annak munkaeszközeivel és nyersanyagával végzi a munkavégző a tevékenységét. Ilyen esetben a rendelkezésre állási kötelezettséget, a korlátlan utasítási, irányítási, ellenőrzési jogosultságot kell vizsgálni, amellyel aztán elhatárolhatóvá válnak az egyes kategóriák. Ha valamelyik is megállapítható, fogalmazott a bíróság, akkor kötelező a jogviszonyt munkaviszonnyá minősíteni.[693] Ellenkező esetben viszont az első fokon eljáró munkaügyi bíróság úgy rendelkezett, hogy munkaviszony hiányában a megbízást tartós megbízásnak kell minősíteni. Ezt a másodfokon eljárt ítélőtábla tévesnek minősítette, mivel álláspontja szerint azt, hogy mi minősül folyamatos megbízásnak, a szerződés időbeli hatálya, a szolgáltatás tárgya, és a tevékenység típusa határozza meg. A gyakorlatban akkor folyamatos a megbízás, ha a megbízott a megbízás ellátásával összefüggő feladatait „előre nem meghatározott ideig köteles ellátni, és hogy ez idő alatt nem egy, hanem több nem meghatározható mennyiségű feladatot, rendszeresen vagy rendszertelenül szükségessé váló tevékenységeket kell ellátnia.”[694]

Több esetben került sor *egyéb munkavégzési viszony munkajogviszonynak* minősítésére.[695] Így például egy balesetből bekövetkezett kár értékelése körében egy

[689] Mfv. I. 11.023/2008/2
[690] BH. 2009.220 (Mfv I. 10.949/2007)
[691] A megbízás és a tartós megbízás nem csak a munkaviszonytól, de a vállalkozási jogviszonytól is nehezen elhatárolható. Erre példa a Pfv. VII. 21.046/2005/4 számú ügy, amely során egy informatikai munka végzésére létrejött megbízási szerződés vállalkozási szerződési jellege volt kérdéses. A tartós megbízás és a megbízás elhatárolásáról lásd: Pf. VIII. 21.365/2008/12. A megbízás, tartós megbízás és a munkaviszony elhatárolására példa a következő jogeset: Pf. I. 20.405/2009/7
[692] Kfv. VI. 37.836/2000/7
[693] Kfv. VI. 37.836/2000/7, valamint Kfv. IV. 37.672/2002/4
[694] Pf. I. 20.405/2009/7
[695] További példák erre: Mfv. II. 10.859/1999/2, Mfv. I. 10.321/2004/3. Ez utóbbi ügy esetében rehabilitációs munkavégzés keretében, együttműködési szerződés alapján foglalkoztattak egy munkavégzőt, ahol a munkaügyi ellenőrzést végző hatóság munkaviszonyt, amelyhez a jogorvoslati

vállalkozói igazolvánnyal foglalkoztatott benzinkútkezelőt a bíróság munkavállalóvá minősített, mivel előírt munkaideje és bére volt.[696] 2011-ből származik az a további ügy, amely során a bíróság megállapította, hogyha a megbízási szerződés keretei között folytatott munkára jellemző a rendszeresség, állandóság, ha a szerződő felek között szoros kapcsolat áll fenn, szinte egy függő helyzet, amely során utasításokhoz kötöttség és munkafegyelem érvényesül, akkor a tényállásban a megbízott munkavállalónak minősül.[697] Egy másik esetben a megbízási szerződés alapján foglalkoztatott vagyonőrt a munkaügyi ellenőrzés során munkavállalónak minősítette a hatóság, mivel meghatározott munkavégzési helyen és munkaidőben, rendszeresen végezte a munkáját, amely során személyes munkavégzési kötelezettség is terhelte, valamint az így munkáltatóvá vált felperesnek utasítási joga is fennállt. Itt a kérdéses rész az volt, hogy a vagyonőrnek további megbízási jogviszonya is fennállt, amellyel kapcsolatban kijelentette a bíróság, hogy a tény, hogy egyéni vállalkozó is volt a foglalkoztatott, nem zárja ki az adott jogviszony munkaviszony minőségét.[698] Ebben az esetben álláspontom szerint egy ilyen konstrukció akár munkavállalóhoz hasonló jogállást is eredményezhet, hiszen egy olyan személyről volt szó, akinek több megbízási munkajogviszonya volt, amelyek közül az egyikben munkaviszonyra utaló jellemvonások is szerepeltek.

Természetesen bizonyos vitás esetekben az eddigieknek ellent mondó határozat is született, amikor a *bíróság nem állapította meg a munkaviszony* fennállását, holott a felperes ezt igényelte volna. Ez történt 2001-ben is, amikor kijelentette a bíróság, hogy önmagában a munkavégzés a munkaviszony fennállását nem bizonyítja, mivel ha a munkaviszonyban történő foglalkoztatást állító fél sem konkrét munkakört, sem munkabért nem bizonyított, akkor a felek között nem jött létre munkaviszony.[699] Ehhez hasonló eset fordult elő 2012-ben is, ahol a Kúria úgy fogalmazott, hogy amennyiben a felek konkrét munkaidőben nem állapodnak meg, a felek jogviszonyából az alá-fölé rendeltség és az utasítási jog hiányzik, illetve a munkavégző személyes munkavégzési kötelezettsége nem állapítható meg, akkor a jogviszony sem

eljárás során eljárt bíróság is csatlakozott, ám végül a Kúria a megbízási jogviszony fennállását fogadta el, mivel a széles körű utasítási jog nem volt bizonyított.

[696] Mfv. II. 10.859/1999/2

[697] Bfv. II. 1.395/2011/5 (BH 2012/11/B28)

[698] Mfv. II. 11.186/2001/4

[699] Mfv. I. 10.801/2001/3

lehet munkaviszonynak tekinteni.[700] Mindezen esetekben az elemzés alapját az akkor még hatályos 7001/2005 FMM-PM irányelv, a munka törvénykönyve vonatkozó rendelkezései és a joggyakorlat általános elvei jelentették.[701] E témakör kapcsán említhetünk egy 2012-ben született határozatot is, amely során a felperes vagyonvédelmi tevékenységet ellátó munkavégző munkaviszonyból fakadó igényeket akart érvényesíteni, azonban a munkaügyi bíróság elutasította a keresetet, mivel álláspontja szerint megbízási jogviszony állt fenn. Az ügy a Kúriáig eljutott, amely megállapította, hogy a jogviszony helyesen tartós megbízási jogviszony, mivel ugyan a biztonsági őr munkavégzési viszonyában vannak a munkaviszonyra és a megbízási jogviszonyra utaló elemek is, de több a polgári jogi elem, emiatt, ahogy a Kúria is fogalmaz, a „szerződés nem keletkeztethetett munkaviszonyt a meghatározó polgári jogi elemek túlsúlya esetén."[702]

A munkaviszony és a megbízási jogviszony elhatárolása gyakran megjelenik az olyan esetekben, amikor a rendes bíróságok és a munkaügyi bíróságok hatáskörének megállapítása válik kérdésessé. Ezek az ügyek az Mpk. jelölésű határozatok, amelyekről már korábban szót ejtettem. A bíróságok gyakran igyekeznek maguktól „eltolni" a nehezen értelmezhető, kettős természetű foglalkoztatási viszonyokról szóló eseteket,[703] amely jelenséget élesen példázza például a 2007-ből származó, Mpk. jelölésű határozat is,[704] illetve egy hasonló Mpk. jelölésű ügy, 2006-ból.[705] Ez utóbbi esetben egy ügynöki tevékenységgel kapcsolatos szerződésből fakadó igényt próbált érvényesíteni a felperes a rendes bíróság előtt, amely hatáskörének hiányát állapította meg arra hivatkozva, hogy a felek közötti szerződés munkaszerződés, így a követelése munkaviszonyból ered. Ezek után a munkaügyi bíróság szintén végzést hozott hatáskörének hiányáról, amely döntését azzal indokolta, hogy a felek közötti szerződés ügynöki tevékenységgel kapcsolatos polgári jogi jogviszonyt szabályoz. Mindezek alapján az akkori Legfelsőbb Bíróságnak kellett döntenie, minősítenie a jogviszonyt. Érthetően nehéz helyzetben voltak az eljáró bíróságok, hiszen a függő ügynöki

[700] Mfv. II. 10.214/2012/5
[701] Mfv. II. 10.214/2012/5
[702] Mfv. I. 10.468/2012/4
[703] A bemutatott példák mellett a következő határozatok tartalmaznak ilyen vegyes elemeket tartalmazó munkavégzési szerződések megítéléséről szóló ügyeket: Mpk. II. 10.169/2006/1, Mpk. II. 10. 437/2006/1. Ez utóbbi ügyben az eset pikantériáját az adta, hogy egyszerre fennállt munkaviszony és polgári jogi jogviszony is.
[704] Mpk. II. 10.058/2007/1
[705] Mpk. II. 10.156/2006/1

tevékenység mind a magyar, mind a külföldi, például német jogrendszerben speciálisan szabályozott,[706] így annak köztes jellege a jogalkotók által általánosan elismert tény. A Legfelsőbb Bíróság végül az általános hatáskörű bíróságot jelölte ki, amely során a következőkre hivatkozott. Az 1986-ban megkötött ügynöki tevékenységre vonatkozó szerződés tartalmazott munkaviszonyra utaló kifejezéseket is (például munkavállaló, próbaidő, határozatlan időre történő alkalmazás), de ezzel szemben volt polgári jogi jogviszonyra jellemző kikötés is, például a Ptk. rendelkezéseinek alkalmazása, azonnali hatályú elállás. Emiatt nem megalapozatlan a polgári jogi jogviszonyra levont következtetés, fogalmazott a bíróság. Ebben az ügyben tehát kikristályosodik az, hogy már több évtizede léteznek olyan jogviszonyok, amelyek kettős jellegű munkavégzést szabályoznak. Ezek elbírálása annak ellenére, hogy az ügynöki tevékenységet a magyar jogalkotó már régóta szabályozza, rendkívül nehéz, köztes jellegük miatt. Az indoklásban felhozott érvek sem kategorizálják egyértelműen a jogviszonyt, hanem csak a mérleg elbillenését veszik alapul, hiszen mindkét típusú jogviszony jellemvonásai megtalálhatók a foglalkoztatási viszonyban. 2012-ből származik az a bíróságok hatáskörével foglalkozó határozat, amelyben a jogviszony elhatárolásának nehézsége domborodik ki abban, hogy az első fokon eljárt törvényszék majd később az ítélőtábla ellentétesen minősített egy vitás foglalkoztatási viszonyt.[707] Az eset alapjául szolgáló tényállásban a gazdasági társaság pénzügyi és számviteli tanácsadó tevékenységre megbízási szerződést kötött egy személlyel, amely jogviszonyt később a társaság felmondott, majd a felmondás jogszerűtlensége miatt a megbízott keresetet nyújtott be a rendes bíróságnál. A felperes továbbá kérte, hogy a bíróság döntsön a hatáskör kérdésében, mivel a jogviszonyuk a munkaügyi jogviszony jellegzetességeit mutatta. Az alperes ezzel szemben a kereset elutasítását kérte, mivel szerinte a jogviszony a megbízás jellegzetességeit mutatta, hiszen a felperes az alperes felügyelő bizottságának tagja is volt, miközben ilyen tag a társaság munkavállalója nem is lehetne. Továbbá a megbízásban szerepelt a kikötés, hogy a felperes jogosult volt más megbízó javára is tevékenykedni. Az első fokon eljáró törvényszék végzésben hatáskörének hiányát állapította meg, és elrendelte a keresetlevél áttételét a munkaügyi

[706] A német jogban a Handelsvertreter (kereskedelmi képviselő) kategórián belül az Einfirmenvertreter (kvázi tartós közvetítő) speciális szabályozással ellátott fogalom. MÜLLER, Matthias (2009): 132. a Kereskedelmi Törvénykönyv 92a § tartalmazzák a vonatkozó feltételeket. KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 215. PARK, Ji-Soon (2004): *Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen.* Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main, 200.

[707] Pf. 3. 21.045/20212/I

bírósághoz. Döntését a lefolytatott széles körű bizonyításra alapozta, amely az általános hatáskörű bíróság hatáskörének hiánya mellett szólt. A szerződésben meghatározott szolgáltatások tartalmi elemei szerint kell minősíteni a jogviszonyt a bírói gyakorlat alapján. A már fentebb említett irányelvben megnevezett minősítő jegyeket vette sorra a bíróság, amely alapján a számla ellenében történő fizetés elemét leszámítva az összes elem a munkaviszony mellett szólt. Az alperes fellebbezéssel élt, amely során arra hivatkozott, hogy a felperes határozott idejű tartós megbízás keretében látta el a tevékenységet, az ügyvezetéstől kapott esetenként utasítást, de a napi kapcsolattartásból önmagában nem következik munkaviszony. Amint említésre került, felügyelő bizottsági tag is volt, illetve nem volt kizárólagossági kikötés a szerződésben. A felperes szellemi szabadfoglalkozású szakemberként számlát állított ki, és a jogviszony munkaviszonnyá átalakítását sohasem kérte. A másodfokon eljáró ítélőtábla a fellebbezésnek helyt adott, az első fokú bíróság határozatát hatályon kívül helyezte és azt új eljárásra utasította. Határozatát azzal indokolta, hogy a napi szintű feladat nem feltételezi, hogy munkaviszony jellegű legyen a tevékenység. A szerződés teljesítése során teljes függetlenségben állt a felperes, illetve a felperes egyéni cége számlázta le a havi díjat, és azáltal, hogy a felperes elvállalta a felügyelő-bizottsági tagságot, kifejezte, hogy nem tekinti magát munkavállalónak. Így a jogviszony tényleg tevékenység végzésére jött létre, de az polgári jogi jellegű. Látható, hogy ez ügyben az első fokú bíróság hiába állapította meg a gyakran használt és általánosan bevett gyakorlatot tükröző irányelv támpontjai alapján a munkaviszony fennállását, a jogviszony kettős jellegű elemei miatt a másodfokon eljárt bíróság mégis az általános hatáskörű bíróság hatáskörét állapította meg. Ez az eset is felhívja a figyelmet arra, hogy a modern munkavégzési viszonyok kategorizálása, amely a munkavégző védelmi szintjének meghatározására döntő hatással bír, nem egyöntetű eredménnyel jár az eljáró bírák körében.

A megbízás és a munkaviszony elhatárolása mellett érdemes foglalkozni azon ügyekkel is, amelyek a vállalkozási jogviszonyt és a munkaviszonyt vizsgálják. Az ezredfordulóhoz köthetően is volt egy olyan eset, amelyben a bíróság meghatározta a *vállalkozási jogviszony és a munkaviszony* elhatárolásánál irányadó szempontokat a munkaügyi ellenőrzésre nézve. Ez alapján a bíróság álláspontja szerint a konkrét munkavégzésre vonatkozó megállapodás tartalmának vizsgálatakor igen lényeges szempont a *jogviszony egészének a dolgozóra gyakorolt hatása,* ami a perbeli ügyben

munkaviszonyra enged következtetni. Az ügyben a felperes, aki nem szerette volna a munkaviszony fennállásának megállapítását, azzal érvelt, hogy a Munka Törvénykönyvének megalkotása óta a gazdasági szabályozók hatására lényegesen megváltozott a munkavégzés, munkavállalás formája és tartalma is.[708] A vállalkozási jogviszony és a munkaviszony elhatárolására azonban a közelmúltban is született határozat. A 2015-ben lezárt ügyben a felperes szigetelési munkálatokat végeztetett több munkavégzővel, amely során a munka egy meghatározott eredményre irányult, és azt a szerződésben sem munkakörként határozták meg. A felperes nem fizetett munkabért, és a munkavégzés sem volt folyamatos. Azonban baleset történt, amelyet a hatóság munkabalesetnek minősített. A jogorvoslati eljárás során a bíróság szerint a közigazgatási határozatban megalapozatlanul állapították meg, hogy alá-felé rendeltség volt a felek között. Ezen felül önmagában az, hogy a munkavégzéshez szükséges állványzat a vélt munkáltató tulajdonában állt, valamint néhány munkaeszköz is, nem elegendő a munkaviszony megállapításához. A munkavégzők azonban állították, hogy teljesítménybér fejében vállalták el a munkát, emiatt a munkaidőt sem kell vizsgálni, hiszen az nincs a munkaviszony lényeges ismertetőjegyei között így. Azonban az alperes szerint a vállalkozási jogviszony fennállása sem volt megállapítható, hiszen annak több eleme hiányzott, de a munkaviszony fennállt, hiszen megvalósult az ellenőrzési lehetőség a részteljesítmény kifizetésekor, továbbá az alá-fölé rendeltség is fennállt, a teljesítési mód is a munkáltató egyoldalú meghatározásán alapult, valamint a felperes munkáltató irányítása alatt zajlott a munkavégzés. A felülvizsgálati kérelemben megjelölte a felperes, hogy az ellenőrzés a megrendelő természetes elvárását juttatta kifejeződésre, az nem a munkaviszonyhoz kapcsolódik. Továbbá a munkafázisok külön díjazásában állapodtak meg, amely szintén a munkaviszony ellen szól. Az eljárás eredményeképp a Kúria megállapította, hogy *a munkavégzésre irányuló jogviszonyt a szerződés típusának minősítésekor a minősítő jegyek alapján, azok összességében kell vizsgálni*. E során fontos a felek szerződés előtti tárgyalása, a szerződéskötéskor és a teljesítés során tett nyilatkozatok tartalma, a munkavégzés jellege és a felek joga és kötelezettsége. Mivel a felek nem állapodtak meg sem munkakörben, sem munkabérben, és mivel munkaszerződést sem kötöttek, így a felperesnek sem volt foglalkoztatási kötelezettsége. A munkaviszonynál az utasítások végrehajtására teljes

[708] Kfv. VI. 37.836/2000/7

körű, részletes ellenőrzés történik. Ez esetben mivel az alperes nem gyakorolt teljes körű utasítási jogot, és mivel csak ellenőrzési lehetősége volt, ezért nem munkaviszony állt fenn. Itt meg kell jegyeznünk azonban, hogy egy nagyon fontos mondat hangzott el az ítélet indokolásában: „Nem jelenti a mérlegelés okszerűtlenségét, ha a bíróság egyes bizonyítékoknak másokkal szemben nagyobb jelentőséget tulajdonít, ha azt kellően indokolja."[709] Ebben a mondatban kidomborodik, hogy a bíróságoknak lehetősége nyílik akár a munkajogi védelem kiterjesztésére is abban az esetben, amikor a jogviszonyban a munkaviszonyra és egyéb jogviszonyra utaló jelek is megjelennek nagyjából hasonló mértékben.

Az eddig bemutatott esetek a munkavállaló és a vállalkozó, megbízott státuszával foglalkoztak. Bizonyos munkavégzési viszonyok azonban nem köthetők sem a megbízási, sem a vállalkozási szerződéshez. Erre volt példa az a 2011-ben született határozat is, amelyben a bíróság a tagsági jogviszonyból eredő munkavégzést vizsgálta. Ez esetben egy társasággal szerződéses kapcsolatban álló személy végzett cégképviseleti, adminisztrációs feladatokat, valamint felvilágosította a társasággal kapcsolatban érdeklődő személyeket. Mivel ezen feladatok egy meghatározott munkakör részének minősültek, és ez összességében túlmutatott a tagsági jogviszonyon, ezért a társaság tagja munkavállalónak minősült.[710]

b. A munkaügyi ellenőrzés kulcsfontosságú szerepe[711]

Az elhatárolással kapcsolatos ügyekben gyakran jelenik meg a munkaügyi ellenőrzést végző hatóság, mivel a munkaügyi ellenőrzés sokszor az első olyan szerv, amely a foglalkoztatási viszonyt vizsgálja a tekintetben, hogy az milyen jogviszonynak minősül.[712] A munkaügyi ellenőrzés során többször kerül sor a polgári jogi szerződés alapján létrejött jogviszony munkaviszonnyá minősítésére,[713] amellyel szemben a munkáltató gyakran él jogorvoslattal. Így végül a bíróság elé kerülő ügyekben a bírák állást foglalnak a munkaügyi ellenőrzés feladataiban, bírálják a hatósági határozatot,[714]

[709] Mfv. II. 10.573/2015/4
[710] Mfv. I. 10.915/2011/4
[711] A hatósági minősítés korábbi gyakorlatáról és kérdéseiről lásd: KENDERES, György (2007): 130. DUDÁS, Katalin (2004): 147.
[712] A munkaügyi ellenőrzés egyik jelentős feladata a foglalkoztatási jogviszony minősítése. BH 2003.6.269.
[713]További példa: Mfv. I. 10.063/2008/3
[714] A témában lásd: KENDERES, György (2007b): 147.

amelyek esetében az is előfordul, hogy a vegyes elemeket tartalmazó foglalkoztatás a munkaügyi ellenőrzés alapján munkaviszony, ám a bíróság ezzel ellentétesen dönt.[715] Emiatt nem vitatható, hogy a foglalkoztatási viszonyok megfelelő jogalkotói szabályozása elengedhetetlen, hiszen akkor az eljáró közigazgatási hatóságok, valamint a bíróságok következetesen, a jogbiztonság követelményeinek megfelelően értékelhetik a kérdéses viszonyokat. A két említett szerv tevékenysége összefonódik a foglalkoztatási viszonyok minősítése kérdésében. Egyik esetben a bíróság is megerősítette a munkaügyi ellenőrzést végző hatóságot azon feladatában, hogy a munkaügyi ellenőrzés során a hatóságnak alaposan kell vizsgálnia az összes foglalkoztatási viszonyt. E vizsgálat segítségével derülhet fény arra is, ha egy munkaviszonyt polgári jogi munkavégzésként lepleznek. A jogalkotó e feladat meghatározásakor frappánsan fogalmazott, ugyanis a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény[716] hatálya a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokra terjed ki, amely a törvény szövegében nem szinonima a munkaviszonnyal, annál tágabb kört fed le. Ez a megfogalmazás álláspontom szerint szerencsés, mivel lehetővé teszi a vizsgálatát a legújabb, köztes karaktereket hordozó, meghatározhatatlan jogviszonyoknak. Ha például megbízás áll fenn, akkor nem lehet szó ezen ellenőrzésről, mivel ez nem minősül foglalkoztatási jogviszonynak.[717] A munkaügyi ellenőrzés következő lépése annak vizsgálata, hogy megjelenik-e a függőség, az utasítási jogkör széleskörű-e, személyhez kötöttség, alá-felé rendeltség, személyes munkavégzési kötelezettség. A munkaügyi ellenőrzés során a bizonyítási teher a foglalkoztatón van, így tehát itt foglalkoztatói exkulpáció lehetséges. A jogalkotó alapvetően emiatt a munkaviszony fennállását vélelmezi.[718] A munkaügyi ellenőrzést végző hatóságnak is főleg a tartós megbízásnál van gondja, hiszen ennek nehéz az elhatárolása a munkaviszonytól. Ahogy az egyik ügyben fogalmazott a bíróság, „a tartós megbízás ügyellátási tevékenységet takar, ami eltér a munkavégzés önálló vagy önállótlan voltától. Az elhatárolási nehézségek a két szerződéstípus között az olyan munkavégzésre irányuló jogviszonyok vonatkozásában jelentkeznek, amik magukon viselik a munkaviszony szükségszerű ismérveit, és keretükben a kötelezett a jogosult telephelyén, vagy általa kijelölt helyen, a munkaeszközeivel és nyersanyagaival vagy erőforrásaival végzi

[715] Ilyen esetre példa a következő határozat: Mfv. II. 10. 488/2011/5
[716] 1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről, 3. §
[717] Kfv. IV. 37.672/2002/4
[718] Kfv. VI. 37.836/2000/7

tevékenységét."[719] Ilyenkor az elhatárolás, ahogy már említettem, a rendelkezésre állási kötelezettség, a korlátlan utasítási, irányítási és ellenőrzési jogosultság vizsgálatára van szükség.[720]

A munkaügyi ellenőrzést végző hatóság a folyamatosan fejlődő, új munkavégzési struktúrák kialakulása miatt nehéz helyzetben van. Gyakran találkozhat olyan jogviszonnyal, amelynek a megítélése kétséges, és így az esetleges jogorvoslati eljárások során az illetékes bíróság eltérő álláspontra is helyezkedhet az adott foglalkoztatási viszony megítélésében. Erre példa egy 2011-ből származó eset is.[721] Ebben az ügyben a munkaügyi hatóság a munkaügyi ellenőrzés során azt észlelte, hogy a foglalkoztató jogi személy szabálytalanul, bejelentés nélkül foglalkoztatott munkavállalókat segédmunkás munkakörben. A foglalkoztató gazdasági társaság fellebbezett, amelynek következtében a másodfokú hatóság elé került az ügy. A másodfokú hatóság helyben hagyta a határozatot, mivel az eljárásban beszerzett adatokra tekintettel nem volt bizonyított, hogy a felsorolt munkavállalók nem álltak a felperes alkalmazásában. A foglalkoztató jogorvoslattal élve a munkaügyi bírósághoz fordult, mivel úgy gondolta, hogy nem állt fenn munkaviszony. Álláspontja szerint a hatóság nem folytatta le a tényállás tisztázásához szükséges bizonyítást, mivel ha megtette volna, kiderült volna, hogy a foglalkoztató mint fővállalkozó kötött építőipari munkálatok elvégzésére vállalkozási szerződést egy betéti társasággal, amelynek tagjai a hatóság által munkavállalónak vélt személyek voltak. A foglalkoztató ugyan tartott ellenőrzést a munkavégzési helyen, de csak a Polgári Törvénykönyv alapján, fővállalkozóként. A munkaügyi bíróság a hatóság határozatát hatályon kívül helyezte. Azzal indokolta döntését, hogy a hatóság nem tisztázta az ellentmondásokat, nem vizsgálta a vállalkozási szerződésből eredő körülményeket. Ilyen körülménynek tekintette a bíróság, hogy a munkavégzők a foglalkoztató ügyvezetőjével a munkaügyi ellenőrzés előtt nem is találkoztak, így nem is köthettek munkaviszonyra vonatkozó megállapodást, illetve tőle munkabért nem kaptak. Továbbá kifejtette a bíróság, hogy az említett betéti társaság által kiállított számla alapján bizonyítottnak tekinthető a vállalkozási szerződés. Így a munkaügyi bíróság a hatósággal ellentétes álláspontra helyezkedett a munkavégzés munkaviszony-jellegére vonatkozóan, a személyes találkozás hiánya és a számla kiállítása miatt a munkaviszony hiányát állapította meg.

[719] Kfv. IV. 37.672/2002/4
[720] Kfv. IV. 37.672/2002/4
[721] Mfv. II. 10.235/2011/4

A hatóság felülvizsgálati kérelme alapján a Kúria is állást foglalt az ügyben. A bíróság a hatósággal értett egyet, mivel az építőiparra jellemző, hogy a szabálytalanul foglalkoztatott munkavállalók nem tudják, vagy nem akarják megnevezni a munkáltatójukat, és a munkáltató képviseletében sincs senki a helyszínen, amely miatt a munkavállaló még kiszolgáltatottabb. A munkáltató tévesen hivatkozott arra, hogy a betéti társasággal kötött alvállalkozói szerződés miatt eleve kizárt a munkáltatói minőség megállapítása, mert a törvény alapján vizsgálandó feltételektől független a körülmény, hogy a Polgári Törvénykönyv szerint a fővállalkozónak milyen jogosultságai vannak az alvállalkozóval szemben.[722] Ezen esetben tehát a hatóságok a bírósággal, illetve az alacsonyabb szintű bíróság a Kúriával állt ellentmondásban, amely jól mutatja azt, hogy amíg nincs megfelelően kidolgozott jogszabályi háttér, addig az esetek elbírálásának eredménye nem kiszámítható, továbbá nem egységes, amely a jogbiztonság követelményét mindenképp sérti.

c. A kényszervállalkozások megjelenése az ítélkezési gyakorlatban

Gyakori jelenség az, hogy a munkáltató például költségcsökkentés végett az addig munkaviszonyban ellátott tevékenységet más, polgári jogi jogviszonyban szeretné elvégeztetni, a korábbi munkavállalóval. Ez a jelenség a „kényszervállalkozás" kifejezéssel írható le,[723] amely összekapcsolódhat a munkaviszonyt palástoló szerződés megkötésével is, azonban e tanulmányban azt a munkaerő-piaci jelenséget kívánom bemutatni, amely során a korábban munkavállalóként dolgozó személyek hasonló feladatot már nem munkaviszonyban, hanem egyéb, polgári jogi jogviszonyban kényszerülnek ellátni. Berke hasonlóan írja le a jelenséget: „Napjaink gazdasági folyamatainak egyik lényeges jellemzője, hogy a vállalkozások tevékenységének jelentős részét nem a hagyományos módon, azaz munkavállalók alkalmazásával, úm. saját munkáltatói szervezet fenntartásával valósítják meg. A vállalkozások tevékenységének valamely részét, többé-kevésbé elkülöníthető tevékenység-fajtákat más (nem munka) szerződéses kapcsolatok alapján valósítanak meg, azokat másik vállalakozások igénybe vételével látnak el."[724] Ez az új,

[722] Mfv. II. 10.235/2011/4
[723] A kényszervállalkozás jelenségéről lásd még: JAKAB, Nóra (2014b): 94. PRUGBERGER, Tamás (2014a): 66-67. PRUGBERGER, Tamás (2003a), PRUGBERGER, Tamás (2003b), KENDERES, György (2007b): 159-172.
[724] BERKE, Gyula (2006): 109.

munkavégzésre irányuló polgári jogi konstrukció azonban nagyban megegyezik a korábbi munkaviszonnyal, és a munkavégző nem lesz a polgári jogi szerződés miatt teljesen független a megbízójától, megrendelőjétől, holott dogmatikailag a váltás azt megkövetelné.[725] A munkavégző így gazdasági alárendeltségben és bizonyos fokú személyi függésben marad, amely gyakran kellő mértékű ahhoz, hogy munkaviszony fennállását állapítsa meg a bíróság, azonban lehet szó minden esetben leplezett munkaszerződésről,[726] így a két fogalom nem fedi teljesen egymást.

Egy 2005-ben született határozat a kényszervállalkozás jelenlétét rögzítette, amely ezen esetben a színlelt munkaszerződés tényével kapcsolódott össze. Az ügyben a felperes munkaviszonyban végzett lakatosi munkát 1998-tól 2001-ig, amikor azt közös megegyezéssel megszüntették, majd 2001-től vállalkozóként dolgozott tovább az alperesnél, havonta meghatározott munkákra vállalkozási szerződés kötésével. Később a felperes a jogviszonyának munkaviszonnyá történő minősítését kérte a bíróságtól. Arra hivatkozott, hogy az alperes kényszervállalkozásban foglalkoztatta, a korábbi munkaviszonyával megegyező tartalommal. Azonban az első fokú bíróság úgy határozott, hogy mivel a felperes maga kezdeményezte a számára is előnyös vállalkozási jogviszony létrehozását, valamint saját könyvelője volt és a munkaviszonyra jellemző szabadságban sem részesült, a jogviszony vállalkozási jogviszonynak tekinthető. Az elsőfokú bíróság kiemelte, hogy a felek szerződéskötéskor fennálló akarata döntő jelentőségű.[727] *Itt meg kell jegyeznem, hogy a gazdasági alárendeltségben álló partner a szerződés kötése és a szerződés teljesítése során ésszerűen gyengébb helyzetben van a másik félnél, amely tény miatt nem lehet*

[725] Gyakran előforduló eset, amely akár leplezett munkaviszonyt is jelenthet, hogy párhuzamosan létezik a felek között munkaszerződés és a munkavállaló által működtetett gazdasági társaság közötti szerződés a feladatok teljesítésére. Erről egy korábbi tanulmányában részletesen is ír Román: ROMÁN, Róbert (2006): 417-425.

[726] Gyulavári a színlelt polgári jogi megállapodások három fajtáját különbözteti meg: 1. folytatólagos polgári jogi szerződés a munkaszerződés kiváltására, amikor a felek a korábbi munkaviszonyt közösen megszüntetik, majd a korábbi munkavállaló polgári jogi jogviszony alapján folytatja a munkavégzést; 2. Kiegészítő polgári jogi szerződés a munkaszerződés mellett, amely során ugyanarra a tevékenységre kötnek egy további polgári jogi szerződést; 3. Kényszervállalkozás polgári jogviszonya; a munkaviszonyt teljesen kiváltja a polgári jogi szerződés, ám itt a kezdetektől polgári jogi szerződés áll fenn. GYULAVÁRI, Tamás (2010): 340.

[727] A felek szerződéskötéskor fennálló akarata volt döntő jelentőségű az alábbi elhatárolással kapcsolatos ügyekben is: BH. 2009.220. (Mfv. I. 10.949/2007), Mfv. I. 10. 176/2001/3. Ez utóbbi esetben a Kúria az eljáró elsőfokú bíróságot új eljárásra utasította, hogy az megállapítsa a tényállást arra vonatkozóan, hogy az egyetemi oktató munkavégző és a vele szerződő fél akarata munkaviszony vagy megbízási jogviszony létrehozására irányult, mivel ez a jogviszony minősítése szempontjából döntő jelentőségű.

szó kiegyenlített érdekekről, teljesen független, ráhatás alatt nem álló szerződéskötési szándékról. Jogorvoslattal éltek a peres felek, a másodfok pedig ellentétes döntést hozott az első fokon eljárt bírósággal szemben. A másodfokon eljárt bíróság kiemelte, hogy a jogviszony tartalmát szükséges vizsgálni. Ez alapján, mivel az alperesnek utasítási és ellenőrzési joga volt, a felperes az alperes eszközeit használta, valamint a vállalkozói díj is az elérhető munkabér mértékéhez igazodott, ezért, mint *kényszervállalkozó, munkaviszonyban történt a foglalkoztatás, hiszen annak körülményei is nagyjából azonosak voltak a korábbi munkaviszonyával.* A bíróság megállapított több, a felperes keresete ellen szóló érvet, minthogy az alperes álláspontja szerint csak célszerűségi okból adta az eszközeit a felperesnek, és a felperessel egyező akarattal, szabadon állapították meg a szerződés tartalmát, valamint a szerződésben a polgári jogi elemek voltak túlsúlyban. Továbbá elismerte a bíróság, hogy a tevékenység ténylegesen mindkét féle jogviszonyban végezhető, és a felperes a vállalkozásból szerzett jövedelme mellett nem szorult mástól számlás jövedelem megszerzésére, illetve a szerződéskötés idején mindkét fél kezdeményezte az azonos bruttó díjazás melletti kedvezőbb jövedelmet biztosító vállalkozási szerződés kötését. Az a tény önmagában, hogy a munkavégző először munkaviszony keretében, majd munkavégzésre irányuló vállalkozási szerződés keretében végzi a munkát, nem alapozza meg a szerződés színlelt voltának megállapítását. Azonban mindezen tények ellenére a másodfokú bíróság szerint az, hogy mindkét jogviszonyban lényegileg azonos volt a tartalmi keret, valamint az új, vállalkozási jogviszonyban érvényesült az alá-felé rendeltség, és nem az önállóság, ezért színlelt szerződésről volt szó, valójában munkaviszonyban volt foglalkoztatva a munkavégző.[728]

A jogviszonyok elhatárolása kérdésének, illetve a kényszervállalkozás jelenségének példájaként szolgálhat a következő, 2008-ban született határozat. A munkát végző személy egy napilap betéti társaság kültagjaként a napilappal szerződést kötött, amelynek teljesítése során újságírói feladatokat látott el a napilap részére, amelynek fejében a társaságtól vállalkozói díjazást kapott, amíg meg nem szüntették ezt a tevékenységet. A tevékenységre az volt jellemző, hogy az alperes irodahelyiségében, a megrendelő által megjelölt időpontokban történt, és a technikai feltételeket is az alperesnek kellett biztosítania. A társaság a felperest a hatóság felé bejelentette munkaviszonyban állóként, azonban nem kötött vele munkaszerződést. A felperes

[728] Mfv. I. 10.583/2005/4

távollétét az alperesnél lévő titkárnő tartotta nyilván. A munkavégző keresetett nyújtott be, hogy a bíróság megállapítsa, hogy a napilappal munkaviszonyban állt, mivel ez esetben a tevékenység megszüntetése jogellenes lett volna. Az elsőfokon eljárt bíróság úgy vélte, hogy ez a jogviszony nem munkaviszony, mivel a felperesnek nem volt rendelkezésre állási kötelezettsége, a cikkeket bárhol megírhatta, továbbá a jogviszony további jellemzői, mint a díjazás, a munkaviszony ellen szóltak a bíróság szerint. Fellebbezés miatt másodfokra is eljutott az ügy. A másodfokú bíróság szintén nem állapította meg a munkaviszony fennállását. A felperes felülvizsgálati kérelmében arra hivatkozott, hogy azért kényszerült elhagyni a munkaszerződés kötését, mert *az alperes csak így volt hajlandó vele jogviszonyt létesíteni.* Viszont szerinte a munkaviszony körülményei fennálltak: az újságírói munkakörben az alperes székhelyén dolgozott, havi meghatározott díjért, az alperes utasításai szerint, alárendeltségben. A Kúria a felülvizsgálati eljárásban megállapította, hogy ezen tevékenység ugyan munkaviszonyban és polgári jogi jogviszonyban is ellátható, de a felperes tényleg fokozott önállósággal látta el a munkáját, és az eljárás során sem volt bizonyított a széleskörű utasítási jogosultság. Továbbá fontos kiemelni, hogy a szerződéskötéskor fennálló akaratot jól mutatja a bíróság szerint, hogy a felperes két éven keresztül töltötte be ilyen helyzetben az állását.[729] Hozzá kell tennem, hogy a fokozott önállóság bizonyos szakmáknál a munkaviszony fennállása esetén is megjelenhet, illetve kiemelésre érdemes a felperes azon indoka, hogy az alperes munkáltató nem volt hajlandó a vele szemben gazdasági alárendeltségben álló munkavégzővel védelmet jelentő munkaviszonyba lépni. Ez a körülmény álláspontom szerint minden munkavégzőt olyan helyzetbe sodorna, hogy kénytelenné válik elfogadni a rosszabb konstrukciót a munkanélküliség elkerülése érdekében.

Egy másik, szintén 2008-ban született ítélet is mind a jogviszonyok elhatárolásának nehézségét, mind a kényszervállalkozás jelenségét tanúsítja, azonban nem kapcsolódik össze leplezett munkaszerződéssel.[730] Az esetben alperesként egy zártkörű részvénytársaság szerepelt, amely 2001-ben megbízási szerződést kötött a későbbi felperessel, technikai kisegítő tevékenység ellátására. A tevékenység a személy munkavégzési idejét jelentősen igénybe vette, ugyanis heti maximum 50 órát fedett le, amely során személyes munkavégzési kötelezettség állt fenn. Ki kell emelnünk, hogy

[729] Mfv. I. 10.810/2008/3
[730] Mfv. I. 11.023/2008/2

a két peres fél között 1973-tól 1982-ig munkaviszony állt fenn. 2001-től az alperes egyik korábbi munkavállalóját pótló három fő egyikeként, megbízottként dolgozott, amely jogviszonyt az alperes később megszüntetett. A felperes keresetében annak megállapítását kérte a bíróságtól, hogy a 2001-től fennállt munkavégzési viszony munkaviszony volt. A felperes vélhető célja a munkajogi védelem, a felmondás munkajogi szabályainak hatálya alá kerülés volt. A munkaügyi bíróság a keresetet elutasította, amelyet a következő indokokkal támasztott alá. A bíróság elismerte, hogy a munkaviszony jellemzői ténylegesen fennálltak, mint az, hogy a munkaszerződésre jellemző jogokban és kötelezettségekben állapodtak meg, illetve a felek a tevékenység megnevezésével a felperes munkakörét határozták meg, illetve az alperes ugyanilyen néven nevezte meg az azonos feladatot ellátó munkavállalóit is, továbbá személyesen kellett teljesítenie, és az alperesnek foglalkoztatási kötelezettséget, a felperes rendelkezésre állási kötelezettséget vállalt. A műszaki vezetőnek mindezeken túl irányítási, utasítási és ellenőrzési kötelezettsége volt. Mindezek ellenére az első fokon eljárt bíróság azt állapította meg, hogy nem állt fenn a munkaviszony amiatt, mert egyrészt a szerződés megnevezéséből, másrészt abból, hogy a jövedelmet nem munkaviszonyból származó jövedelemként vallotta be a felperes, harmadrészt abból a tényből, hogy a felperes táppénzben sem részesülhetett, észlelnie kellett a felperesnek, hogy nem munkaszerződés alapján foglalkoztatják. Ezeknél az érveknél kell megjegyeznem, hogy figyelembe kell venni a modern, gazdasági függőségben álló munkavégzés ismeretében azt, hogy ezek, a munkaviszony fennállása ellen felhozott tényezők sajnos előfordulhatnak olyan munkavégzési viszonyokban, ahol a munkavégzőt kényszervállalkozóként foglalkoztatják. Ez esetben is rendkívül sok, alárendeltségre utaló jellemző állt fenn, azonban amiatt, hogy *a munkavégző –akár a gazdasági kényszerből kifolyólag- elfogadta a számára kedvezőtlenebb jogviszony létesítését, kiszorult a munkajogi védelemből.* A bíróság ésszerűen érvel az álláspontja mellett, miszerint ha a fél tisztában van a jogviszonyának minősítésével, akkor a gazdasági alárendeltség ellenére ne követelje utólag a jogviszonyának bíróság által történő átminősítését. Ugyanakkor ez a jelenség a jogalkotó figyelmét hivatott felhívni arra, hogy *egyre több munkavégző kényszerül elfogadni a számára kedvezőtlenebb, védtelenebb státuszt jelentő jogviszonyban történő munkavégzést, miközben a teljesítés során teljesen alárendelt egyetlen megbízó, megrendelő felé.* A jelenlegi konstrukciók ilyen esetben, mivel nem mondható palástolt szerződésnek, nem adnak semmiféle védelmet a köztes helyzetben állóknak, amely helyzetnek ékes példája ez a jogeset is.

A vizsgált esetben fellebbezés folytán másodfokú bíróság is döntést hozott, amely döntés kiegészítve helyben hagyta az első fokú bíróság határozatát. A fellebbviteli bíróság álláspontja szerint a szerződést a valóságos tartalma szerint kell minősíteni. Ki kell hangsúlyozni ugyanakkor, hogy ugyan a munkaviszony több minősítő jegye is fennáll, mégis a személyes munkavégzési kötelezettség előírása, az utasítási jog, a munkavégzési hely és eszközök meghatározása a polgári jogi jogviszonyra is jellemző ismérvek. A felperes által ellátott tevékenység továbbá megengedi a típusválasztást. Az első fokon eljárt bíróságnak figyelembe kellett volna azt is vennie, hogy a felperesen kívül még két személy látta el a feladatot, és hármuknak a beosztása, ellentétben egy munkavállalóéval, magas fokú rugalmassággal rendelkezett. A munkavégzés emiatt nem volt rendszeres, emiatt havonta a díjazása is gyakran volt kevesebb a minimálbér összegénél. A felperes oldaláról továbbá nem merült fel igény például táppénzre, szabadságra sem. Utasítási jogosultsága a megbízónak is van, a személyes munkavégzést pedig az ellátott feladat jellege indokolta, így ezek sem teszik kizárólagossá a munkaviszony fennállását. Végül a felperes az ügyben felülvizsgálati kérelmet nyújtott be. A kérelmében hangsúlyozta, hogy a heti maximum 50 óra munkavégzés munkaidőkeretnek minősült. Az nem róható terhére, hogy ezt nem teljesítette maradéktalanul. Az alperes őt nem eseti helyettesként foglalkoztatta, így a jogviszony rendszeres és folyamatos munkavégzésre irányult. Álláspontja szerint nem értékelhető az alperes előnyére a jogviszony minősítésekor az, hogy a ténylegesen ledolgozott napokra adott díjazást, és fizetett szabadságot, távolléti díjat nem biztosított, hiszen az alperes foglalkoztatónak alapvető érdeke a minél olcsóbb munkaerő, foglalkoztatás. Továbbá kiemelte a felperes, hogy a munkavégzése hierarchikus rendszerben, az alperes irányítása és ellenőrzése mellett történt. E körülményt az első fokú bíróság is elismerte. A felperes végezetül azt is kijelentette, hogy a szándéka a munkaszerződés megkötésére irányult.[731] A Kúria a kérelem alaptalanságát állapította meg, mivel a szerződési szabadság azt jelenti, hogy a felek a szerződésből eredő jogokat és kötelezettségeket szabadon határozhatják meg. E jogviszony a tárgyát nézve munkaviszony és polgári jogi jogviszony is lehet, azonban alaptalanul hivatkozik a felperes arra, hogy nem volt tudomása arról, hogy ez nem munkaviszony. Ennek oka, hogy ő korábban munkaviszonyban is dolgozott az

[731] Meg kell jegyeznünk, hogy a munkavégzési viszony minősítésénél a felek szerződéskötéskor fennálló akarata döntő jelentőségű, ahogy azt a Kúria is kijelentette az Mfv. II. 10.214/2012/5 számú ügyben.

alperesnél, azonban ebben a jogviszonyában nem élt a munkaviszonyra jellemző jogokkal. A jogviszonyban sem rendelkezésre állási, sem foglalkoztatási kötelezettség nem volt jelen a Kúria szerint, mivel a beosztáskor figyelembe vették a felperes kéréseit, illetve a szerződésben nem rögzítették a havi foglalkoztatás minimum idejét, a havi díjazás minimum összegét sem.[732] Az ügy így a felperes számára kedvezőtlenül zárult le, ugyanakkor amint kifejtettem, következtetésre nyújt alapot. *Az eljárt bíróságok a jelenlegi lehetőségeket, jogi intézményrendszereket helyesen értelmezve értékelték ezt a köztes jegyekkel rendelkező munkavégzési viszonyt. Mégis látszik az, hogy e helyzetben alapvetően egy gazdaságilag alárendelt, egyetlen megbízótól függő munkavégzőről volt szó, akinek munkavégzési viszonya egyszerre rendelkezett a munkaviszonyra és a megbízási viszonyra vonatkozó jegyekkel.* Mivel a munkaviszony fennállását néhány tény kizárta, ezért a munkajogi felmondási védelem nem terjedhetett ki rá. *A szociális jóléti állam elvével ellenkezik mégis a tény, hogy a jogalkotó védelmet igénylő munkavégzőket munkajogi garanciák nélkül hagyjon.* Ez az eset tehát kiemelkedő jelentőségű, amelyben érzékelhetően kidomborodik a köztes munkavégzési viszonyok megjelenése, amelyekben a munkavégzők védelmet igényelnének, azonban jelenleg teljesen kiszolgáltatottak a megbízókkal, megrendelőkkel szemben.

Végül, de nem utolsó sorban a kényszervállalkozást példázza élesen a 2009-ben született Kúriai határozat is, azonban ezen ügy rávilágít az outsourcing, azaz a kiszervezés jelentőségére is a változások okai között.[733] Az eset alapjául szolgáló foglalkoztatás során a munkavégző 2003-tól munkaviszony keretében dolgozott egy jogi személynek, amely egy évvel később egy másik jogi személlyel egyesült. 2004-ben az új munkáltató megszüntette az említett munkavállaló munkaviszonyát, azonban felajánlotta a részére megbízási szerződés megkötését, nagyjából azonos feladatok ellátására. Mikor a megbízó alperes a jogviszonyt felmondta, akkor a felperes

[732] Mfv. I. 11.023/2008/2

[733] A kiszerződésről, kiszervezésről lásd még: KISS, György (2007), GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 148., 161. *European Commission: Transformation of labour and future of labour law in Europe*. Final Report, June, 1998. http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/supiotreport_en.pdf, (Letöltés ideje: 2017.09.01.) 81.-101. KISS, György (2013): 2. KISS, György – BERKE, Gyula – BANKÓ, Zoltán – KOVÁCS, Erika – KAJTÁR, Edit (2010): *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére; Tanulmány.* Pécs, 61., 343. PRUGBERGER, Tamás (2014a): 70-71. Kiszervezéshez kapcsolódó uniós jogeset: C-13/95. Ayse Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice [1997] ECR I-01259.; C-297/03. Sozialhilfeverband Rohrbach v. Arbeiterkammar Oberösterreich, Österreicher Gewerkschaftsbund. A határozatot a dolgozat lezárásakor még nem tették közzé. Forrás: http://curia.eu.int; Az esetek leírását lásd: BERKE, Gyula (2006): 108., 82.

megbízott bírósághoz fordult, hogy e jogviszonyát munkaviszonnyá minősítsék. Mivel a foglalkoztatás elemei alátámasztották a munkaviszony fennállását, ezért az első fokon és másodfokon eljárt bíróság is megállapította a munkaviszonyt. Az alperes felülvizsgálati kérelmet nyújtott be, amelyben arra hivatkozott, hogy a bíróság tévesen jogszerűtlennek tekintette azt a tényt, hogy ő egy korábban munkaviszonyban ellátott tevékenységet kiszervezett. Állítása szerint munkáltatóként azért döntött a kiszervezés mellett, mert így racionálisabban volt ellátható a feladat. A kiszervezés egy hangsúlyos szemléletváltást tükrözött, azonban a bíróság csak arra alapozta ítéletét, hogy az ellátott tevékenység nem változott meg jelentősen a kiszervezés után. A Kúria úgy határozott, hogy a felülvizsgálati kérelem nem alapos. Az indokolásban kiemelésre érdemes egy mondat, *miszerint a bíróság nem a kiszervezés lehetőségét vonja kétségbe, hanem azt hangsúlyozza, hogy a kiszervezés nem jelentheti a munkavállalónak a Munka Törvénykönyvében megjelölt garanciális jogainak korlátozását.*[734] E mondat jelentősége kiemelkedő, ugyanis előremutat a változó munkavégzés magyar jogalkalmazói értékelésének kérdésében. A változások az eddig egyedül munkaviszonyban ellátott feladatok kötelmi jogi alapra kerülését jelentik, illetve olyan új feladatok megjelenését is, amely feladatok vegyes természetük miatt igazán e kettő közül egyikhez sem tartoznak. Azonban a munkaerőpiacon ugyanazon személyek jelennek meg, akik korábban munkavállalóként helyezkedtek el. Az eset is példázza, hogy vannak olyan munkáltatók, akik *kiszervezés révén korábbi munkavállalójukkal közvetlenül vagy közvetve, egy jogi személyen keresztül megbízási, vállalkozási szerződést kötnek,*[735] és így a munkavállalók a munkajogi garanciáktól elesnek. Ugyan más esetben is elismerte a bíróság, hogy a munkáltató működési körébe tartozik, és így a munkaügyi jogvita keretein kívül áll, ha kiszervezést hajt végre,[736] azonban az előbb vizsgált ügyben tetten érhető a magyar jogalkalmazás

[734] Mfv. I. 10.598/2009/4

[735] További példa a kiszervezésre a Gf. 13. 40.322/2011/11 számú ügy, amikor a felek egyező akarattal felszámolták munkaszerződésüket, és helyébe megbízási szerződést kötöttek, amely azért nem minősült a munkaszerződést leplező szerződésnek, mivel a munkavégzőnek nem volt tovább fizetett szabadsága, saját eszközzel és saját munkaidő-beosztással dolgozott tovább. Ugyanakkor ebben az esetben a Munka Törvénykönyvének Tervezetében felállított munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriája alkalmazható lenne.

[736] Mfv. I. 10.298/2008/3, Mfv. II. 10.642/2013/7, BH. 2002.113.; A kiszervezés a munkáltatói jogutódlás problémájával is összekapcsolódik. A munkáltatói jogutódlásról illetve kiszervezésről részletesen lásd BERKE, Gyula (2006): 11., 108., 110. PRUGBERGER, Tamás – NEUMANN, László (szerk.) (2004): *A munkáltatói jogutódlás esete: Európai Uniós jogharmonizáció a gyakorlatban.* Novotni Alapítvány, Miskolc, 93-104. PRUGBERGER, Tamás (2004): A munkáltatói jogutódlásnak a gyakorlatban más jogintézményekkel összefüggésben is felmerülő egyes kérdései. *Munkaügyi Szemle*, 2004/7-8, p. 75-78.

álláspontja, miszerint a munkavégzők nem eshetnek ki a munkajog védőhálója alól, amennyiben a jogviszonyukban kellő mértékű gazdasági alárendeltség megjelenik. Törekedniük kell a munkáltatóknak arra, hogy az új konstrukciók igénybevételével, amelynek egyik legjelentősebb eszköze a kiszervezés, ne szorítsák ki a munkavégzőket a munkajogból, amely álláspontho z a legfelsőbb szintű bíróság, a Kúria is csatlakozik.

III.2.3 Összegzés

A munka világában nem lényegtelen szempont az, hogy egy jogviszony milyen hatást gyakorol a dolgozóra. Ez a jogviszony minősítése végett is lényeges tényező.[737] A munkaviszony az egyetlen igazán védett munkavégzői státusz alapját jelenti. Mivel a magyar jogban jelenleg nincs ehhez hasonlítható, ezt megközelítő lehetőség, ezért ha a munkavégző személyében nem függ kellő mértékben a munkáltatótól, akkor kiszorul a munkajogból, és csak a polgári jogi eszközökben, a kötelmi jogi lehetőségekben gondolkodhat. Ezek a lehetőségek alkalmatlannak tűnnek a tényleges védelem biztosítására, csak a védelem déli bábját hozzák létre. Ahogy a Kúria is fogalmazott egyik határozatában, „nem jogellenes, ha a foglalkoztató a számára kedvezőbb szerződési formát részesíti előnyben, és a munkát végzők *saját akaratukból* ezen szándék szerinti szerződési feltételeket elfogadják."[738] Az már viszont kérdéses, hogy a gazdasági alárendeltségben álló, függő munkavégző mennyiben képes saját akaratát képviselni a meghatározó helyzetben lévő munkaadóval szemben. A munkáltatók azzal is érvelnek a kiszorítás elfogadása mellett, hogy a gazdasági változások hatással vannak a foglalkoztatásra is, mivel emiatt a munkavégzés formája és tartalma is változásra kényszerül. Ahogy az egyik munkáltatóvá minősített foglalkoztató fogalmazott felülvizsgálati kérelmében, „ha feladat elvégzésére csak munkaviszony keretében kerülhetne sor, akkor a szerződéskötéstől és az ilyenfajta jövedelem szerzésétől sokan elesnének."[739] Az említett változás széles körben érint a magyar viszonyok között különböző hivatásokat, ahogy ezt a fent bemutatott esetek is

[737] Kfv. VI. 37.836/2000/7
[738] Mfv. I. 10.468/2012/4
[739] Mfv. II. 10.795/2000/4

példázzák, így egyetemi oktatókra, ügynökökre,[740] tanácsadói szakértői tevékenységet végzőkre, biztonsági őrökre is kihat a dogmatikai folyamat. Ez tagadhatatlan tény, ugyanakkor a jogalkotó nem hagyhatja ezt figyelmen kívül. A vizsgált munkavégzésekben gyakran előfordul, hogy egyszerre jelenik meg a munkaviszonyra utaló jegy, és számos atipikus vonás is. Ezek a viszonyok teljes bizonyossággal nem sorolhatók egyik jelenlegi kategóriába sem, így a minősítéssel kapcsolatos vita a bíróság előtt azért zárulhat le, mivel a jogorvoslati lehetőségek száma korlátozott. Mindezek alapján feltehetjük a kérdést: Csak azért ne kapjon valaki munkajogi védelmet, mert nem áll fenn a teljes alárendeltség a munkaadója felé? A gazdasági függés és még számos, munkaviszonyra jellemző ismérv mellett egy munkavégző maradjon védelem nélkül egyedül amiatt, hogy a jogviszonyában polgári jogi jogviszonyra is utaló jelek is fennállnak? A jogalkalmazók a bizonytalanság miatt rendkívül nehéz helyzetben vannak. Gyakran az első fokon és másodfokon eljárt bírák is különböző álláspontokra helyezkednek, az ügyek a sok kétség miatt több éven át is húzódhatnak. A jogalkalmazás szempontjából egy harmadik kategória kialakítása nem feltétlenül vezetne eredményre, mivel azzal a következménnyel is járhat, hogy még több munkavállaló szorul ki a biztonságos pozíciójából, mivel a munkáltatók megpróbálnák ezen új státuszba helyezni őket. A harmadik státuszt a bíróknak kezelniük kellene, így az eddigi két lehetőség a minősítésnél háromra nőne, növelve az egymásnak ellentmondó ítélkezési gyakorlat lehetőségét. A változások megfelelő jogalkotói reakciójával a következő sorokban kívánok foglalkozni, azonban érezhető, hogy a jogalkalmazás oldaláról is meg kell vizsgálni az új megoldás alkalmasságát.

A munkavállalóhoz hasonló jogállású, gazdaságilag függő önfoglalkoztatók munkajogi védelme nem elhanyagolható nemzeti probléma, ugyanakkor, ha az adott jogrendszerben a kötelmi jogi eszközök között lennének olyan normák, amelyek képesek lennének a gazdasági függés kiegyenlítésére, a jogalkotónak sem lenne feltétlenül szükséges új, kógens normákat alkotnia a munkaviszonyon kívüli munkavégzésre. Hasonlóan megszüntetné a jogalkotási problémát az a tény, ha az adott tagállamban nem merülne fel a köztes munkavégzési státusz, hanem a régi, fordista modellt követné a tagállamban zajló foglalkoztatás. Emiatt meg kellett vizsgálnom, hogy a magyar viszonyok szükségessé teszik-e azt, hogy a jogalkotó új

[740] Az egyik legfrissebb, ügynöki tevékenység minősítésével foglalkozó ügy száma: Mfv. I.10.566/2016/5.

szabályokat alkosson. A bírói gyakorlat vizsgálata alapján úgy vélem, hogy az első állításomat alátámasztottam, azaz, hogy a *magyar bírói gyakorlatban is megjelenik a polgári jog és munkajog mezsgyéjén mozgó munkavégzők bizonytalan státusza, amellyel a magyar jogalkalmazás nem tud megbirkózni, s mint egy belső kényszert képezve, igényli a jogalkotó közbeavatkozását, mivel e nélkül bizonytalanság uralkodik a foglalkoztatási viszonyokkal kapcsolatos igények elbírálásánál. Az eddig bevett módszerek nem alkalmasak arra, hogy minden új foglalkoztatási viszonyt egyértelműen kategorizáljanak. A kötelmi jogi eszközök vizsgálata során szintén megalapozódott a második, a „hogyan" alapkérdéshez kapcsolódó feltevésem, amely szerint a magyar kötelmi jogi eszközök nem alkalmasak a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók számára védelem biztosítására, emiatt a jogalkotónak cselekednie kell.*

IV A német példa és a magyar megoldáskeresés

A következő sorokban két tagállamot szeretnék eltérő minőségükben bemutatni. Az egyik Németország, a másik hazánk. A bevezetésben már említést tettem arról, hogy miért tartom relevánsnak a német megoldás ismertetését. Röviden összegezve, egyrészt említhetjük a német jogi gondolkodás precizitását, amely a legtöbb jogi megoldást jellemzi, és ennek köszönhetően több elismert jogtudós is foglalkozik a német megoldásokkal. Másrészt, ennél konkrétabb okcsoport is szól a német jogrendszer bemutatása mellett, így a szabályozás elképzelésének hasonlósága. A német szabályozásban fellelhető munkavállalóhoz hasonló jogállású személy főfogalma szinte egybeesik a bemutatásra kerülő magyar tervezet szövegével. Emellett, a német megoldás már majd' egy évszázados múlttal rendelkezik, így a szabályozásban meglévő nehézségek már a gyakorlatban is kidomborodhattak. Végezetül sorolhatjuk az okcsoport harmadik tagjaként, hogy a német megoldás jogkövetkezményeiben is hasonlatos a magyar tervezethez: bizonyos individuális munkajogi védelmi intézményeket terjeszt ki erre a személyi körre, nem teljes védelembe helyezve őket, valamint nem is a munkavállaló munkajogi fogalma egyik alcsoportjaként tekintve rájuk. Ezen indokok hatására az alábbi fejezet a német megoldás német forrásokon alapuló ismertetésére törekszik, amely után a magyar tervezet bemutatása és értékelése következik. A fejezettel kapcsolatban azt a kutatási kérdést kívánom megválaszolni, hogy vajon a *magyar jogalkotó ésszerűen próbálkozott-e a harmadik kategória kidolgozásával, azaz, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek státusza megoldást jelenthet-e a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás munkajogi védelem alá helyezésének teljes feladatára.*

IV.1 A német munkavállalóhoz hasonló jogállású személy

IV.1.1 Bevezető

A német munkaerő-piacon létezik egy speciális foglalkoztatotti csoport, amely különbözik a munkavállalótól (Arbeitnehmer) és az önálló munkavégzőtől (Selbständige) is: a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek csoportja. Ezek a

munkavégzők ugyan nem állnak munkaszerződésben, így a munkajog hatálya alatt sem, mégis gazdasági függésben, kevés számú megrendelőnek végeznek munkát, valamilyen egyéb kötelmi jogi szerződés keretében. A Szövetségi Munkaügyi Bíróság (Bundesarbeitsgericht, továbbiakban BAG.) megítélése szerint „munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek a munkavállalónál lényegesen kisebb mértékben függenek személyükben, amelynek oka rendszerint a hiányzó vagy a munkavállalótól csekélyebb mértékű utasításhoz kötöttség, gyakran a hiányzó vagy csekélyebb mértékű üzemi szervezetbe való tagozódás is. A személyi függés helyére lép a gazdasági függés jellemzője.[741] A munkavállalóhoz hasonló jogállás akkor is megállapítható, hogyha a munkavégző több megrendelőnek is dolgozik ugyan, de az egyik felé történő munkavégzése túlnyomónak minősül, valamint ha az ebből származó jövedelme képezi a megélhetésének döntő részét. Ennek a gazdaságilag függő személynek mindezeken kívül a munkavállalóhoz hasonló mértékű védelmi szükséglettel kell rendelkeznie a teljes szociális helyzete alapján."[742] E kategóriába tartoznak különböző jogviszony-típusok munkavégzői, akik nem egy egzakt módon megállapítható hivatás tagjai, hanem különböző területen végeznek munkát, így a német megközelítésben is *heterogenitás* jellemzi a státuszt.[743] Ez alól van azonban kivétel, méghozzá a bedolgozók,[744] a függő kereskedelmi ügynökök és a médiában dolgozók,[745] akik minden esetben a munkajogi védelmet, valamint az annak alapjául szolgáló speciális jogállást megszerzik.[746] Mellettük még munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek tekintendőek az egy céget képviselő, függő kereskedelmi ügynökök, valamint találhatunk ilyen státuszú személyt a franchise-vevők között, és az egyéni vállalkozók között is.[747] Hozzá kell tennünk, hogy a következő kutatás csak a munkajogi védelem szempontjából vizsgálja a német státuszt, a szociális jogi intézmények, illetve az adójogi vonatkozások jelen kutatás tárgyát nem képezik.

Ennek a heterogén jogállásnak a szabályozása a német jogban több évtizedes gyökerekkel rendelkezik. Már 1923-ban, amikor még nem szabályozta a német jog ezt

[741] FREY, Lea (2014): 6. A gazdasági függőség és személyi függőség részletes elemzéséről lásd: REINHARDT, Christoph (2013): 142.
[742] SCHWARZBERG, Friderike (2008): *Arbeitnehmerähnliche Beschäftigung als „dritter Weg" ein Berufsleben lang.* Peter Lang Verlag, Farnkfurt am Main, 72.
[743] REINHARDT, Christoph (2013): 511.
[744] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 214.
[745] WANK, Rolf (1988): *Arbeitnehmer und Selbständige.* Verlag C.H. Beck, München, 236. o.
[746] SCHUBERT, Claudia (2004): *Der Schutz der arbeitnehmerähnlichen Personen.* Verlag C.H. Beck, München 5.
[747] SCHUBERT, Claudia (2004): 5.

a jogállást, felvetette az Erich Melsbach,[748] az „Oberregierungsrat" tagja a Munkaügyi Minisztériumban, hogy terjesszék ki a munkajogi szabályokat azon személyek jogviszonyaira, akik ugyan nem munkavállalók, de ugyanolyan gazdasági kötöttségben dolgoznak.[749] Ezt megelőzően, 1921-ben Potthoff is foglalkozott a témával, amikor javasolta a barkácsolással foglalkozó munkavégzők egy új fogalmának megalkotását. Potthoff célja az volt, hogy a munkajogi védelem elérjen azon munkavégzőkig, akik „ugyan formálisan gazdaságilag önállóak, de közvetlenül nem érintkeznek a fogyasztókkal, hanem a vállalkozóknak szállítanak, akik ezeknek a munkaeredményeit általuk nem alkalmazott személyeknek értékesítik."[750] Érzékelhető tehát, hogy már az 1900-as évek elején jelentős volt az igény a szabályozásra, amelynek eredményeképp érdekes rendszer alakult ki.[751]

Az újnak mondható foglalkoztatás mögött a német rendszerben is főként a terhek elkerülésének *indoka* húzódott meg: az adózással és a társadalmi biztosítással kapcsolatos fizetési kötelezettségek csökkentése.[752] Ezen felül a megrendelők, megbízók el tudják ezáltal kerülni a munkaviszonnyal járó szociális jogi és munkajogi védelmi előírásokat,[753] így például a német Polgári Törvénykönyvben támasztott felmondási határidők közül a kedvezőbbet kell figyelembe venni (BGB. 621. §), és nem a hosszabb, munkavállalóra vonatkozókat (BGB. 622. §), stb.[754] A német jogban is hasonló a munkavégzési szerződések rendszere: csak olyan tevékenységekre lehet polgári jogi szerződést kötni, amelyek önállóan is végezhetők, nem csak munkaszerződés keretében.[755] A német szakértők is hasonlóan vélekednek a menekülés hátterében álló további okokról: a növekvő munkanélküliség, a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási formákban általában magasabb fizetés,[756] a munkavállalók igényeinek egyedivé válása, illetve a nők társadalomban betöltött

[748] MÜLLER, Matthias (2009): 37.
[749] SCHUBERT, Claudia (2004): 6.
[750] Saját fordítás. MÜLLER, Matthias (2009): 41.
[751] A kialakulás-történet bemutatásától a terjengősség elkerülése végett eltekintek. A témáról részletesen lásd: MÜLLER, Matthias (2009)
[752] KUNZ, Jürgen - KUNZ, Petra (2000): *Freie Mitarbeiter, Scheinselbständige, Arbeitnehmerähnliche Selbständige.* Verlag für die Rechts- und Anwaltspraxis GmbH & Co., Herne/Berlin, V.
[753] Lásd részletesen: FRANTZIOCH, Petra (2000): 34.
[754] KUNZ, Jürgen - KUNZ, Petra (2000): 1-2. HENRICI, Horst (2002): 26.
[755] KUNZ, Jürgen - KUNZ, Petra (2000): 2. Szabadúszó lehet igazi önálló munkavégző és munkavállalóhoz hasonló jogállású is. https://www.haufe.de/personal/personal-office-premium/arbeitsrechtliche-aspekte-der-telearbeit_idesk_PI10413_HI517062.html; (Letöltés ideje: 2017. 07. 25.)
[756] REINHARDT, Christoph (2013): 25. HENRICI, Horst (2002): 28. FRANTZIOCH, Petra (2000): 33.

szerepének változása is az új foglalkoztatási formák terjedését eredményezte.[757] A menekülés a szerződési szabadság eszközével történt, és a szociális, szolidaritáson alapuló munkavégzési szabályozástól való távolodást jelentette.[758] Az ennek eredményeképp létrejövő, strukturális egyenlőtlenséget tartalmazó konstrukciók így két alkotmányos alapelv: a védelmi alapelv (Grundgesetz 74. cikkelye) és a szerződési szabadság ütközésének a kivetülései.[759]

Az új típusú foglalkoztatás,[760] a munkajogból történő menekülés egyik eszköze a német államban is a már említett outsourcing,[761] azaz kiszerződés. Az outsourcing legjelentősebb formái Németországban a szabadúszókkal való szerződéskötés (ún. „freie Mitarbeit"), a munkaerő-kölcsönzés, és a vállalkozási vagy szolgálati szerződéssel történő foglalkoztatás,[762] emellett ugyanakkor a távmunka tette az outsourcing-ot még elterjedtebbé Reinhardt szerint.[763] A freelancerekkel vagy szabadúszókkal való szerződéskötés, akikről egy német jogszabály sem rendelkezik, viszont a szerződések szövegében gyakran megjelenik e kifejezés,[764] azért előnyös a társaságoknak, mivel nagyfokú rugalmassággal, kvalifikáltsággal vagy szakosodással rendelkeznek, és nem utolsó sorban a jogviszonyukhoz nem csatlakoznak a munkavállalói védelmi jogosultságok.[765] Ez a folyamat azonban nehezen szabályozható, fejtörést okoz a német jogalkotónak és a szakértőknek is.[766] Gyakori volt a „Kft.-modell" a német gyakorlatban, amely során a munkavállalók korlátolt felelősségű társaságba léptek, amellyel aztán a munkaadó már megbízóként, megrendelőként szerződött ugyanazon feladat ellátására.[767] A német gyakorlatban is az alvállalkozók a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek tipikus példáját

[757] FRANTZIOCH, Petra (2000): 29.
[758] HENRICI, Horst (2002): 23.
[759] HENRICI, Horst (2002): 22. Az alapjogi ellentétekről lásd: FRANTZIOCH, Petra (2000): 134. A szerződési szabadság korlátozását érintő Szövetségi Alkotmánybíróság álláspontjáról lásd: FRANTZIOCH, Petra (2000): 144.
[760] PLETKE, Matthias - SCHRADER, Peter, SIEBERT, Jens - THOMS, Tina – KLAGGES, Rhea-Christina (2017): 3.
[761] PLETKE, Matthias - SCHRADER, Peter, SIEBERT, Jens - THOMS, Tina – KLAGGES, Rhea-Christina (2017): 4.
[762] PLETKE, Matthias - SCHRADER, Peter, SIEBERT, Jens - THOMS, Tina – KLAGGES, Rhea-Christina (2017): 40.
[763] REINHARDT, Christoph (2013): 27.
[764] PLETKE, Matthias - SCHRADER, Peter, SIEBERT, Jens - THOMS, Tina – KLAGGES, Rhea-Christina (2017): 40.
[765] PLETKE, Matthias - SCHRADER, Peter, SIEBERT, Jens - THOMS, Tina – KLAGGES, Rhea-Christina (2017): 40.
[766] FRANTZIOCH, Petra (2000): 25.
[767] SCHMIDT, Bettina – SCHWERDTNER, Peter (2000): *Scheinselbständigkeit: Arbeitsrecht – Sozialrecht.* Verlagsgruppe Jehle Rehm, München, 49.

képezik, a bedolgozók, a kereskedelmi ügynökök, a franchise-vevők és a szabadúszók mellett.[768] Emiatt egyébként a német munkajogászok között gyakran felvetődik a kérdés, hogy hogyan kezeljék a fő- és alvállalkozó közötti jogviszonyt megfelelően.[769]

Az indokok és az eszközök bemutatása után röviden szót ejtenék arról, hogy a német jogalkotó és a német kutatók milyen álláspontot képviseltek az elmúlt években, milyen vita és kutatás érintette a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek státuszát. Ezzel törekszem rávilágítani arra is, hogy a német kutatók és jogalkotás folyamatosan napirenden tartották a státuszt övező kérdések vizsgálatát, és így annak szabályozása sem zárult le.

A német szakértők között a státuszt érintő vita hosszabb csend után a kilencvenes években kapott újra lángra, amikor Pfarr és Hromadka felvetették, hogy ez a jelenlegi mindent vagy semmit jellegű, munkavállalóra és önfoglalkoztatóra épülő szabályozás nem tudja megfelelően kezelni a felmerülő új foglalkoztatási formákat.[770] Ezen elv alapján a munkavállaló megkap minden szociális védelmet, de az önálló munkavégző semmit, köztes kategória pedig nincs.[771]

A német szövetségi állam többször is foglalkozott a kérdéssel. 1993 és 1996 között a munkaügyért és szociális rendért felelős szövetségi minisztérium kutatást folytatott le, melynek címe „Szabadúszók és önálló vállalkozók személyi és gazdasági függésben", amelynek eredményeképp 1996-ban megszületett a látszat-önállóság tapasztalati megítéléseit tartalmazó tanulmány is.[772] E kutatás Dietrich vezetésével történt, és tapasztalati gondolatokat tartalmazott e rétegnek az ökonómiai, társadalmi és jogi helyzetéről.[773] Ennek eredményeképp az egyedi esetekben vizsgált munkaviszony-jellemzők segítségével különböző modelleket állítottak fel, amelyek a munkavégzői rétegek elhatárolását szolgálták. Egyik modell a jogalkalmazás által használt

[768] REINHARDT, Christoph (2013): 20. 511.
[769] Az alvállalkozókkal kapcsolatban több jogeset is van, amelyben érintett az építőipari munkás, temetkezési vállalkozó, de akár egy szauna-klubban prostituáltként dolgozó személy is. REINHARDT, Christoph (2013): 21.
[770] MÜLLER, Matthias (2009): 168. REINHARDT, Christoph (2013): 744.
[771] A két említett szerző különböző álláspontokat hirdetett. Pfarr felvetette a munkajogi szabályok lépcsőzetes alkalmazását a szürke zónára is. Hromadka szükségesnek tartaná a kereseti plafon beépítését a munkavállalóhoz hasonló jogállás feltételei közé. REINHARDT, Christoph (2013): 744. MÜLLER, Matthias (2009): 168.
[772] MÜLLER, Matthias (2009): 166. A tanulmány neve: „Empirische Befunde zur Scheinselbständigkeit". FRANTZIOCH, Petra (2000): 50.
[773] DEBALD, Dirk (2005): 159.

indikátorokat sorolta: a BAG-modell.[774] E modell kiemelte a leggyakrabban használt jellemzőket a munkavállaló azonosítására, de ez nem volt taxatív, hiszen az egyes esetekben a Bíróság más jellemzőket is figyelembe vett. A kiemelt jellemzők: helyi, időbeli, tartalmi utasítási kötöttség, a megrendelő alkalmazottaival közösen, a megrendelő eszközeivel végzett munka. Ezek a jellemzők a magyar gyakorlatban feltárt jellemzőkkel alapvetően egybeesnek. Készült egy alternatív modell is, amely a Wank-féle elméletet követte, és a vállalkozási kockázatra épített a munkavállaló-önfoglalkoztató elhatárolása során. Ennél három fő és több alkritériumot határoztak meg a munkavállalói státusz eléréséhez:

1. a munkavégző nem szerepel a piacon,
2. nem rendelkezik vállalkozási szervezettel, tehát:
    a. nincs saját alkalmazottja,
    b. nincs saját üzlethelyisége,
    c. nincs saját üzleti tőkéje,
3. a vállalkozással járó kockázatok és nyereségek eloszlása aránytalan,
    a. nincs helybeli vállalkozói döntési szabadság,
    b. nincs időbeli vállalkozói döntési szabadság,
    c. nincs saját ügyfélkör,
    d. nincs lehetőség az ár szabad alakítására.[775]

A vizsgálat alapján 938 ezer személy a főtevékenysége körében, másfél millió személy a mellékfoglalkozására tekintettel került a szürke zónába. Összesen majd két és fél millió személy állt így e zónában.[776] Meg kell jegyezni, hogy a BAG-modell és az alternatív modell eredményei erősen eltértek egymástól,[777] hiszen az előbbi alapján a megkérdezett személyek főállásuk szerint 48%-ban önálló munkavégzők voltak, 19 %-ban munkavállalók. Az alternatív Wank-féle modell azt állapította meg, hogy a megkérdezettek 30 %-ban voltak önállók, és majd 44 %-ban pedig munkavállalók.[778] Az adatokból lehet következtetni arra, hogy a több szakértő által szorgalmazott, Wank-

[774] A BAG., azaz a Szövetségi Munkaügyi Bíróság gyakorlatán alapuló modell.
[775] DEBALD, Dirk (2005): 161.
[776] Részletes számadatokért lásd: DEBALD, Dirk (2005): 163.
[777] DEBALD, Dirk (2005): 162.
[778] A kettő csoportba nem kerülő személyeket a tanulmány a szürke zónába sorolta, ez a réteg nagyjából két és félmillió személyt érintett. FRANTZIOCH, Petra (2000): 83. DEBALD, Dirk (2005): 161.

féle modellre történő áttérés esetén a munkavégzők közül sokkal több személy kerülne a munkajog hatálya alá, amely a munka világát is lényegesen átalakítaná.

Érdemes továbbá kiemelni a német kutatási előzmények közül az 1999. 12. 20.-án hatályba lépett, az önálló munkavégzés előmozdítására irányuló törvényt.[779] A jogszabály célja volt az alvállalkozók megjelenése miatt meggyengült társadalombiztosítási rendszer megerősítése.[780] A törvény eredményeképp a Szociális Törvénykönyv IV. könyvébe betettek egy „ellenőrző listát", amelynek célja az volt, hogy a szociális bíróságok a törvény alkalmazása során a kérdéses státuszú munkavégzők esetében könnyebben megállapíthassák, hogy munkavállalónak minősülnek-e.[781] Az eljárás során a bíróságnak az eset összes körülményét összességében kellett vizsgálnia, majd a lista segítségével eldönteni, hogy függő munkavégzésről volt-e szó.[782] A listán 17 pont volt, többek között olyan elemekkel, mint a vállalkozási kockázat hiánya és a saját telephely hiánya.[783] Ehhez hasonló funkciót töltött be a régi Mt. már ismertetett 75/A. § is, így látható, hogy a német és magyar jogalkotó hasonlóan törekedett a jogalkalmazás előtt álló kihívások csökkentésére.

A fenti sorok alapján elmondhatjuk, hogy a változó munkavégzés hasonlóan alakult ki a magyar és a német államban is. A német jogalkotó is érzékelte, hogy a korábbi bináris modell gyenge lábakon áll, ezért vagy annak módosítása, vagy megerősítése szükséges. A megerősítés érdekében mind a magyar, mind a német jogalkotás jogszabályi szinten adott támpontokat a jogalkalmazó szerveknek a bináris modell könnyebb alkalmazására. Ennek ellenére felmerült a más alapokban való gondolkodás lehetősége is a német szakértők között. Ez a vita nem tekinthető lezártnak sem a német, sem a magyar munkajogtudományban.

[779] KUNZ, Jürgen - KUNZ, Petra (2000): V. 28.
[780] HENRICI, Horst (2002): 174.
[781] KUNZ, Jürgen - KUNZ, Petra (2000): 29.
[782] KUNZ, Jürgen - KUNZ, Petra (2000): 32.
[783] KUNZ, Jürgen - KUNZ, Petra (2000): 33. HENRICI, Horst (2002): 181.

IV.1.1.1 A német „bináris” modell: *a* munkavállaló és az önálló munkavégző[784]

A klasszikus bináris modell a munkavállalóra és az önálló munkavégzőre, önfoglalkoztatóra épít. A német jogban létezik önálló státusz a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek, amelynek részletes elemzésére lejjebb kerül sor. Ez az önálló státusz azonban több oldalról is vitatott, egyik ilyen kérdés pedig az, hogy a státusz illeszkedik-e a két pillérbe, avagy harmadik pillért képez. A német szakirodalom egy része a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket köztes, harmadik kategóriának tartja a munkavállaló és az önálló munkavégző, önfoglalkoztató között, azonban van olyan nézőpont is, például Rothhaar, Debald[785] és Röller által képviselve, [786] amely az önfoglalkoztatás alcsoportjának tekinti a szürke zónát, így fenntartva a bináris modellt.[787] Deinert például a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket az önfoglalkoztatók kategóriájához tartozónak vallja, akik néhány törvény által mégis szociális védelemhez jutnak.[788] Itt egy kis kitérőként meg kell említenünk, hogy a jogszabályi szövegekben, illetve a jogalkalmazás gyakorlatában a gazdasági függés mellett a szociális védelmi igény kerül kiemelt feltételként említésre a státusznál. A szociális védelmi igényhez fűzhetjük a szociális alapjogokat es a szociális biztonság kategóriáját is, amelyről a dolgozat elején szó esett. Itt most röviden arra utalnék, hogy a német megoldásban a szociális védelmi igény kifejezés részben a munkajogi védelmi igényt is jelenti, így a munkajogi védelem vizsgálatának aspektusából nem jelent hibás előfeltételt. A szociális védelemhez tartozik a munkáltató gondossági kötelezettsége, a munkavégzési jogviszony tartalma, a munkajogviszony megszüntetése, és a munkának megfelelő, igazságos munkabérhez való jog is.[789]

---

[784] NEUVIANS, Nicole (2002): 28.
[785] DEBALD, Dirk (2005): 115.
[786] ROTHHAAR, Bernadette Fabienne (2014): *Urheberrechtliche Gleichstellbarkeit von Arbeitnehmern und arbeitnehmerähnlichen Personen.* Verlag Nomos, Baden-Baden, 25. o.; KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 213.
[787] NEUVIANS, Nicole (2002): 28.
[788] DEINERT, Olaf (2015): *Soloselbstständige zwischen Arbeitsrercht und Wirtschaftsrecht.* Nomos Verlagsgesellschaft, Berlin, 12.
[789] KISS, György (2001): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. In: PLOETZ, Manfred – TÓTH, Hilda (szerk.) (2001): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései.* Novotni Kiadó, Miskolc, p. 191-252. 233.

Mind a bináris modell követőit, mind a hármas modell támogatóit érik kritikák. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre, mint harmadik státuszra tekintő elméletet azért veti el sok szakértő, mert álláspontjuk szerint e státusz nem a két másik foglalkoztatási formán kívül áll, mint harmadik kategória, hanem mindkettőnek viseli jellemzőit: nincs munkaviszonya, mint ahogy az önálló munkavégzőnek sincs, azonban a státusz jogkövetkezményei a munkajogból erednek. A hármas modellel többek között a német Szövetségi Munkaügyi Bíróság (továbbiakban: BAG.) 21. századi gyakorlata is egyetért,[790] hiszen a státusznak több védelmi intézménye van, mint egy tényleges önálló munkavégzőnek, így e státusz kétféleképp is értékelhető: az önfoglalkoztató alkategóriájaként, illetve különálló, harmadik státuszként. A két pillér helyett három pillérben történő gondolkodás a statisztikai adatok miatt is indokolt, ugyanis az új, köztes foglalkoztatási formák szívják fel a munkaerő egyharmadát ma Németországban. 1998-ról 2008-ra a hagyományos munkaviszonyok száma majd 7 %-kal csökkent, azonban az atipikus foglalkoztatási formák száma másfélszeresére nőtt ez idő alatt. 1991-ről 2008-ra a Frey által szóló-önállóknak[791] nevezett réteg, amely magába foglalja a munkavállalóhoz hasonló jogállásúakat is, 66 %-kal nőtt meg.[792] Így tehát a német munkaerő-piac erőteljes átalakulását figyelhetjük meg, amely alátámasztja a német jogalkotó döntését, miszerint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi védelmét jogszabályokon keresztül garantálni kell.

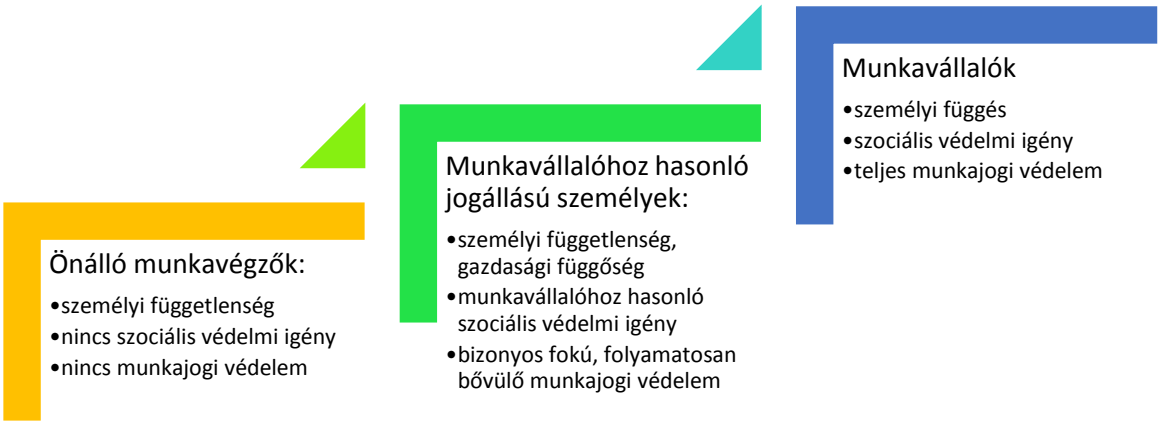
Reinhardt tisztázza e kérdést: ha a jövedelemszerző tevékenység megjelenésének szempontjából vizsgáljuk a jogállást, akkor nem beszélhetünk másról, csak önálló és önállótlan munkavégzésről, így a munkavállalóhoz hasonló jogállás is csak valamelyik alkategóriája lehet. Azonban ha a szociális védelmi igény szempontjából vizsgálódunk, akkor a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak egy köztes, harmadik kategóriát jelenítenek meg.[793] Az előbbi szempont alapján a következőképp lehet elkülöníteni a munkavégzőket:

[790] Erről lásd részletesen a jogalkalmazással kapcsolatos alfejezetet lejjebb.
[791] „Solo-selbständige" (Saját fordítás.)
[792] FREY, Lea (2014): 19-20.
[793] REINHARDT, Christoph (2013): 81.

Önállótlan munkavégzés		Önálló munkavégzés	
Munkavállaló			Önfoglalkoztató
	Látszat-, álönfoglalkoztató	Munkavállalóhoz hasonló jogállású személy	

4. számú ábra: A német státuszok ábrázolása, szerzőtevékenységük alapján[794]

A jogkövetkezmények szempontjából azonban más eredményre juthatunk. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek kialakulásával a német munkajogi védelmi modell három felé osztódott a jogalkalmazás és a szakértők szerint. Az egyik rész a munkavállalók pillére, akik a legkiépítettebb védelemmel rendelkeznek. Velük szemben állnak az önálló munkavégzők, akik nem igénylik a munkajogi védelmet. A harmadik terület azok az önálló munkavégzők, akik személyükben függetlenek, de a munkavállalóhoz hasonló védelmi igénnyel rendelkezhetnek. Őket hívja a német jog munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek, és rájuk kiterjeszti bizonyos munkajogi védelmi eszközeit. Ez alapján a védelmi rendszer a következőképp ábrázolható:



5. számú ábra: A német védelem fokozatai, háromosztatúsága [795]

[794] REINHARDT, Christoph (2013): 27. 508.
[795] Az összefoglaló ábra saját készítésű. A mögötte álló adatokról lásd: REINHARDT, Christoph (2013): 78.

A német jogban ezen felül sorolhatunk a harmadik státuszban speciális alcsoportokat, akikre külön törvények speciális jogkövetkezményeket állapítanak meg.[796] Hagyományosan három munkavállalóhoz hasonló jogállású személy alkategória van: a bedolgozók, a kereskedelmi ügynökök, és a szabadúszók. Ezt a személyi kört az elmúlt évtizedekben a franchise-vevők csoportja egészítette ki,[797] illetve többen ide sorolják még a távmunkában dolgozókat is.[798]

A munkavégzők dogmatikai elhatárolása fontos kérdés, korábban egyedül a jogalkalmazás és a szakirodalom alakított ki kritériumokat, amelyek nem minden elemükben voltak azonosak.[799] Mindkét oldalban egyezik azonban az az alapelv, hogy a szerződő felek helyzete határozza meg, hogy a munkavégző munkavállaló-e.[800] A minőségi különbségtétel a munkavállaló, az önálló munkavégző és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy között azonban jelentős feladat, mivel az őket megillető jogok releváns eltéréssel bírnak.[801]

a. A munkavállaló munkajogi fogalma

2017 újításokat hozott a német munkajogi dogmatika keretei közé. Korábban a jogszabályok saját alkalmazásukra tekintettel határozták meg a munkavállaló fogalmát. Volt több törekvés a legáldefiníció alkotására, ez azonban sokáig nem történt meg.[802] Emiatt a munkavállaló fogalmát a jogalkalmazás által meghatározott ismérvek alapján vizsgálhattuk. Végezetül érdemi változások nélküli munkajogi fogalom került kialakításra 2017-ben, amely új fogalom értelmezéséhez szükséges a korábbi bírói gyakorlat és szakirodalom ismerete is, hiszen a korábban felállított jellemzőktől tényleges eltérést nem fedezhetünk fel az új törvényi egységes fogalomban.

---

[796] NEUVIANS, Nicole (2002): 28.
[797] HENSSLER, Martin - OLBING, Klaus - REINECKE, Gerhard – VOELZKE, Thomas (1999): *Das arbeits- und sozialrechtliche Korrekturgesetz und die Scheinselbständigkeit.* RWS Verlag Kommunikationsforum, Köln, 56. A Franchise-vevőket munkavállalóhoz hasonló jogállásúnak kimondó BAG-ítélet száma: BAG ZIP 1997, 1714
[798] REINHARDT, Christoph (2013): 27.
[799] ROTHHAAR, Bernadette Fabienne (2014): 26.
[800] NEUVIANS, Nicole (2002): 30. A BAG (Szövetségi Munkaügyi Bíróság) szerint a felek akarata akkor mérvadó a szerződés minősítése során, ha a munkaviszony és a szabad szolgálati viszony jellemzői is fennállnak.
[801] DEINERT, Olaf (2015): 12.
[802] KISS, György (2010): 249.

i. A jogalkalmazás által vizsgált kritériumok a munkavállalói jogállásra vonatkozóan

A Szövetségi Munkaügyi Bíróság (BAG.) eddigi gyakorlata a munkavégzői fogalmak háromszöge mellett kötelezte el magát. Ezt tükrözi az egyik 2000-ben született ítélete is, ahol a Bíróság kimondta, hogy jogalkalmazása során a munkavállaló, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy, és az önálló (munkavégző) fogalmával dolgozik.[803] Az elhatárolásnál a munkavállaló fogalmából indul ki, amely korábban konkrét definíció híján az önálló és a munkavállalóhoz hasonló jogállású fogalmából volt levezethető.[804] Így a BAG. korábbi gyakorlata szerint munkavállaló az a személy, aki egy magánjogi szerződés alapján másvalakinek a szolgálatában köteles olyan munkát végezni, amely más által meghatározott, és e során személyi függésben áll.[805] Ezt a fogalmat a Kereskedelmi törvénykönyv 84. § (1) 2. mondatából vezette le[806] a contrario, mivel itt a jogalkotó lefektette, hogy önállónak kell azt a munkavégzőt tekinteni, aki a tevékenységét és munkaidejét szabadon alakíthatja.[807] Az önállóság ellentéte a személyi függés, amely megjelenik a munkavállalónál az utasításhoz kötöttségben, amely utasítás lehet szakmai, tárgyi jellegű, de vonatkozhat a munkavégzés idejére és helyére is.[808] Az utasítási jog tükrözi továbbá a munkavállalónak a munkáltatói szervezetbe való tagozódását.[809] A kialakított munkavállaló-fogalom a gazdasági függést nem emelte ki.

A BAG. tehát több jellemzőt határozott meg a munkavállalói fogalom részeként, amelyek közül nem elegendő egynek a fennállása a jogállás elnyeréséhez. Így a jogbiztonság fenntartása végett és gyakorlati okokból a BAG. a munkavállaló fogalmát tipologizáló módszerrel[810] határozta meg, amely következtében több munkavállaló-típus keletkezett,[811] hiszen a tipologizáló módszer nem más, mint a fogalom körülírása,

[803] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 39.
[804] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 39.
[805] NEUVIANS, Nicole (2002): 30. „Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zu fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist."
[806] Az ítélet száma: BAG 25.9.2013 – 10 AZR 282/12, NZA 2013, 1348.; PLETKE, Matthias - SCHRADER, Peter, SIEBERT, Jens - THOMS, Tina – KLAGGES, Rhea-Christina (2017): 41. FRANTZIOCH, Petra (2000): 57.
[807] NEUVIANS, Nicole (2002): 30.
[808] KUNZ, Jürgen - KUNZ, Petra (2000): 5.
[809] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 39.
[810] DEINERT, Olaf (2015): 23.
[811] Bernadette Fabienne Rothhaar: i.m. 27. o.

szemben a definiálással, amely konkrétan a fogalom jelentését állapítja meg.[812] Az alábbi kritériumokat alakította ki a német bírói gyakorlat:[813] személyi függés, utasítási kötöttség, a munkáltató szervezetébe tagozódás, és az üzleti kockázat hiánya. E jellemzők közül az utóbbit érdemes kiemelni. Az üzleti kockázat hiánya esetében a foglalkoztatott gazdasági függőségét vizsgálja a BAG., amelyet a jogalkalmazás nem tekint döntő érvnek, holott a munkavállalói státusz alapvető jellemzője, hiszen a munkavállaló nem a saját maga által meghatározott célok szerint, és nem a piaci igényekhez igazodva alkalmazza a munkaerejét esetleg egyszerre több megrendelőnek,[814] hanem az adott munkáltató javára. Ha valaki rendelkezik az üzleti kockázatokkal, lehetőségekkel, akkor az áruválasztékot, az árakat szabadon meghatározhatja, üzleti döntésekkel befolyásolhatja a nyereségét, és ez esetben nem is áll fenn munkavállalói státusz. Henrici e jellemző meghatározó mivoltára hívja fel a figyelmet, ugyanis szerinte a 21. századi jogalkalmazás nem a személyi függést vizsgálja, hanem a vállalkozási döntési szabadság jegyeit kutatja a jogviszony minősítése során.[815] A bíróság több esetben vizsgálta, hogy az üzleti kockázattal szemben megfelelő üzleti lehetőség áll e fenn az adott személy esetében. Szükséges ennek az ismérvnek a használata, mert a többi hagyományos jellemző, mint a személyi függés, utasításhoz kötöttség, az újabb foglalkoztatási formák során elmosódhatnak, eltűnhetnek.[816]

E felsorolás nem taxatív, a jogalkalmazás figyelembe vett további jellemzőket is, mint a munkáltató által vezetett személyi akta,[817] illetve a munkavégző oldalán megengedett-e melléktevékenység végzése,[818] azonban ezeknek kisebb súlya van, mint a fent sorolt kritériumoknak.[819] A jogalkalmazás imént felvezetett tipologizáló rendszerének[820] elemeit több kritika érte és éri a jogtudósok oldaláról is. A BAG. kifejtette, hogy nem alkalmaz olyan absztrakt kritériumot, amely minden munkavállalóra alkalmazható lenne. Emiatt nincs egységes mérce, mindig az eset összképe alapján kell ítélni. A rendszer hátulütője, hogy egyik esetben ugyanazon

[812] REINHARDT, Christoph (2013): 84.
[813] NEUVIANS, Nicole (2002): 31-35. SCHWARZBERG, Friderike (2008): 41.
[814] PLETKE, Matthias - SCHRADER, Peter, SIEBERT, Jens - THOMS, Tina – KLAGGES, Rhea-Christina (2017): 42.
[815] HENRICI, Horst (2002): 96. o.
[816] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 45.
[817] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 45.
[818] FRANTZIOCH, Petra (2000): 60.
[819] FRANTZIOCH, Petra (2000): 60.
[820] FRANTZIOCH, Petra (2000): 60.

körülmény a munkavállalói státusz megítélése mellett, más esetben az ellen érvelhet.[821] A típusjellemzők sem egy zárt láncolatot alkotnak, hanem meghatározatlan számú részjellemzőkből állnak.[822] A személyi függés kritériumát sokan túl meghatározatlannak tartják, valamint a jogalkalmazás által meghatározott jellemzők csak az átlagos üzemi munkavállalóra illeszkednek, de határesetekben nem megfelelőek Wank álláspontja szerint.[823] Ezt a kritikát könnyű megalapozni, hiszen az egyes jellemzők bizonyos esetekben döntőként szerepelnek a munkavállalói jogalanyiság megállapításakor, más esetekben akár teljesen hiányozhatnak, mégis elfogadják a munkaviszony fennállását. Ez a következetlenség ahhoz vezet, hogy az új foglalkoztatási formák esetén azok bírói megítélésekor az ítélet tartalma nem előrelátható, a jogbiztonság hiánya áll fenn.[824] Így tehát a jogalkalmazás által használt tipologizáló elhatárolási módszer önmagában nem megfelelő arra, hogy azon személyeket átfogja a munkajog, akikre a védőhálónak ki kellene terjednie.[825] Azonban ezen kritikák 2017-től átalakulhatnak, hiszen január elsejétől kodifikált munkavállaló fogalomról beszélhetünk, amelynek több eleme visszaköszön a BAG. által vizsgált kritériumokban.

ii. A munkavállaló fogalma a német Polgári Törvénykönyv 611a. §-a alapján

A legfrissebb jogalkotói lépések hatására 2017. április elsejei hatállyal kodifikálták a német Polgári Törvénykönyvben a munkavállaló fogalmát.[826] A jogszabály közvetve definiálja a munkavállalót: *„A munkaszerződés alapján a munkavállaló elkötelezi magát, hogy egy másik személy szolgálatában teljesít utasításhoz kötött, más által meghatározott munkát személyi függésben. Az utasítási jog érintheti a tevékenység tartalmát, a véghezvitelét, az idejét és a helyét. Utasításhoz kötöttnek minősül az, aki*

[821] FRANTZIOCH, Petra (2000): 60.
[822] FRANTZIOCH, Petra (2000): 61.
[823] NEUVIANS, Nicole (2002): 34-35.
[824] NEUVIANS, Nicole (2002): 35. A német jogban a szabad szolgálati szerződés és a kötött szolgálati, tehát a munkaszerződés elhatárolásakor jelent ez kifejezetten nehézséget, hiszen például az időbeli utasítási kötöttség a távmunkánál hiányozhat, amely mégis munkaviszony, ezzel szemben a szabad szolgálati szerződésekben is felmerülhet utasításhoz kötöttség.
[825] NEUVIANS, Nicole (2002): 36. REINHARDT, Christoph (2013): 746.
[826] https://www.haufe.de/personal/personal-office-premium/arbeitnehmer-zusammenfassung_idesk_PI10413_LI1918776.html; (Letöltés ideje: 2018.02.01)

a tevékenységét és munkaidejét lényegében nem alakíthatja szabadon. A személyi függés foka a mindenkori tevékenység sajátosságától is függ. A munkaszerződés fennállásának megállapításához minden körülmény együttes értékelését kell elvégezni. Ha a szerződés teljesítése azt a képet mutatja, hogy munkaszerződésről van szó, akkor a szerződést elnevezésétől függetlenül munkaszerződésnek kell tekinteni."[827] A személyi függés fokát tehát a munka jellege szerint kell minden esetben megítélni. Absztrakt, minden munkaviszonyra átültethető jellemzőt ez esetben nem lehet megállapítani, a BAG. jogalkalmazása során sem talált még ilyet.[828] A megszületett legáldefiníció ellenére a BAG. jogalkalmazása során kialakított kritériumokat továbbra is igénybe kell venni, hogy meg lehessen állapítani, a szolgálatra kötelezett személy személyi függése fennáll-e.[829] A törvény indoklása szerint ezen új paragrafusnak a célja, hogy megakadályozza a leplezett munkaszerződéseket, így elősegítve a jogbiztonságot. Amint látható, a korábbi elemekhez képest nagy eltérés nem következett be, hiszen a törvény szövegébe a BAG. által kialakított elhatárolási kritériumok kerültek be. E jogszabály-módosítás által először lett a munkaszerződés fogalma törvényileg egységesen szabályozva. A tevékenység jellegének figyelembe vétele és az összességében történő értékelés azonban lehetővé teszi, hogy rugalmasan legyen kezelhető a fogalom. Ugyanakkor fennáll a kétség, hogy az európai jogi fejlődést kellő mértékben figyelembe vette-e a jogalkotó. Frank Zaumseil szerint az uniós munkavállaló-fogalom miatt ezen új paragrafus hézagokkal teli,[830] ugyanakkor az eddig fennálló fogalom-kezelési helyzeten nem változtat. A rugalmas

[827] BGB. 611a § (1) bekezdés: „Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an." (Saját fordítás).

[828] PLETKE, Matthias - SCHRADER, Peter, SIEBERT, Jens - THOMS, Tina – KLAGGES, Rhea-Christina (2017): 41.

[829] PLETKE, Matthias - SCHRADER, Peter, SIEBERT, Jens - THOMS, Tina – KLAGGES, Rhea-Christina (2017): 42.

[830] Frank Zaumseil ehhez a következő jogeseteket említi: Európai Bíróság, 2015. szeptember 10. – C-47/14 – *Holterman Ferho Exploitatie*; 2015. július 9. – C-229/14 – *Balkaya* ; 2010. november 11 – C-232/09– *Danosa.*

értelmezhetőség miatt szerinte nem lett nagyobb a jogbiztonság, illetve az eddig a BAG. által említett jegyekhez nem társít új jellemzőt.[831]

b. Az önálló munkavégző munkajogi jelentése

Amint láthattuk, a német munkajogban három fogalomról beszélhetünk: munkavállaló, munkavállalóhoz hasonló jogállású személy, és az önálló munkavégző, önfoglalkoztató.[832] Azonban a következő sorok rávilágítanak erre a nehézségre, illetve arra is, hogy amint a magyar munkajogban, úgy a német munkajogi szakértők között sem létezik egységes álláspont a definícióra.

A három státusz kapcsán úgy fogalmaz Henrici, hogyha egy munkavégző sem munkavállaló, sem munkavállalóhoz hasonló jogállású, akkor mindenképpen önálló munkavégzőnek kell tekinteni. Wank szerint az önálló munkavégző elnevezés nem egyenlő a vállalkozó fogalmával, inkább a munkavállaló ellenpárja a magánjogi foglalkoztatáson belül.[833] Az önálló munkavégzőt a munkavállalótól pedig az választja el Wank szerint, *hogy a vállalkozási kockázatok és nyereségek* egymáshoz képest milyen arányban állnak fenn.[834] Henrici fogalmazásában az önálló munkavégzők nem mások, mint azok a jövedelemszerző tevékenységet folytató személyek, akik e tevékenységüket nem alárendelt helyzetben végzik, hanem saját számlára állítanak elő termékeket, teljesítenek szolgáltatást, amelyet azután a piacon értékesítenek. Rendszerint határozott idejű jogviszonyokban tevékenykednek. Mivel maguk alakítják munkájukat, ezért a kockázatokat is kötelesek viselni, legyen az betegség vagy öregség miatti munkaképtelenség. [835]

Az önálló munkavégzők közé tartoznak a legszélesebb spektrumban munkát végző személyek.[836] A jogalkalmazásban ritkán használják az „önálló munkavégző”,

---

831 http://www.arbeitsrecht-weltweit.de/2017/04/12/der-neue-%C2%A7-611a-bgb-alles-neu-macht-der-april/ ; (Letöltés ideje: 2017. 07. 12.) Hasonló kritériumokat állít a BAG. a következő ítéletében: BAG. vom 15.2.2012, 10 AZR 301/10; https://www.haufe.de/personal/personal-office-premium/arbeitnehmer-zusammenfassung_idesk_PI10413_LI1918776.html (Letöltés ideje: 2017.07.12.)

832 HENRICI, Horst (2002): 146.

833 WANK, Rolf (1988): 249.

834 WANK, Rolf (1988): 132.

835 HENRICI, Horst (2002): 168.

836 HENRICI, Horst (2002): 146.

önfoglalkoztató fogalmat, mivel a szerződésekben sem így nevezik a munkát végző személyeket, hanem mint vállalkozó, megbízó, stb. Ezek között találunk definiált státuszokat, azonban az önfoglalkoztatókra vonatkozó általános definíciót nem. A korábban működő „Reichsarbeitsgericht"[837] a gyakorlata során úgy fogalmazott, hogy a munkavállalókat és az önálló munkavégzőket a személyi és gazdasági függés foka határolja el.[838] Később a BAG. már csak a személyi függés fokában állította fel a határt.[839] A BAG. tehát az önállóság lehatárolására tipologizáló módszert használ, amelynek alapja a személyi függőség fokozatosságának elismerése.[840] Jelenleg a legfelsőbb szintű szövetségi bíróságok az önálló munkavégzés alatt a magas fokú személyi önállótlanságot értik.[841] Ez a meglátás a szakértők között vitákkal övezett. A bírói gyakorlat által kialakított nézőponthoz többen csatlakoznak, például Berndt, Löwisch, Buchner, akik szerint a száz éves hagyománnyal rendelkező, személyi függésen alapuló rendszer nem érdemes szisztéma-váltással átalakítani, mivel a kialakított jellemzők szinte pótolhatatlanok. Ezzel szemben a szakirodalomnak egy része a személyi függés foka helyett az utasítási kötöttség fokát vizsgálná. Ezen az álláspontonvan például Hromadka.[842] Léteznek viszont olyan szerzők is, mint Paasch, Weber, vagy Hümmerich, akik szerint a személyi függéstől el kell tekinteni, helyette önálló munkavégzésnek kell tekinteni azt, amikor a *lehetőségek és kockázatok* kiegyenlített viszonyban állnak a tevékenység végzése során.[843]

Amint a fenti sorokban is látható, gyakran emlegetett fogalomnak minősül a vállalkozási vagy üzleti kockázat fogalma az önálló munkavégzők definiálása során a német szakértők között. A gyakori előfordulásra tekintettel röviden meg kell adni annak jelentését is, hiszen a magyar szakértők között nem merül fel ilyen sokszor e kategória. A vállalkozási kockázat már a 20. század elején is vizsgálat tárgyát képezte.[844] A vállalkozási kockázat jelentését Reinhardt különböző kockázat-fajtákkal vetette össze, miközben kereste a fogalom pontos jelentését. A fogalomnál több különböző tartalom merülhet fel, így az eladási kockázat,[845] a munkateljesítmény más

[837] Birodalmi Munkaügyi Bíróság. DELI, Petra Eszter (2013): 12.
[838] REINHARDT, Christoph (2013): 71.
[839] REINHARDT, Christoph (2013): 71.
[840] REINHARDT, Christoph (2013): 83.
[841] REINHARDT, Christoph (2013): 72.
[842] REINHARDT, Christoph (2013): 72.
[843] REINHARDT, Christoph (2013): 73.
[844] REINHARDT, Christoph (2013): 398.
[845] Az eladási kockázat abban áll, hogy a munkavégző saját vagy más számlájára végzi-e a munkát. REINHARDT, Christoph (2013): 399.

által történő értékesítése, (amely inkább a szociális védelmi igény jellemzőjével függ össze,) a gazdasági rizikó,[846] az üzemi rizikó,[847]stb., amelyek közül egyik sem esik teljesen egybe a fogalommal. Itt szólíthatjuk fel Wank vonatkozó elméletét, amely szerint a vállalkozási rizikó két tényezőre oszlik: a foglalkozási kockázatra és az egzisztencia-kockázatra,[848] amely kockázatokat az önálló munkavégzők viselik, de a munkavállalók nem.[849] A foglalkozási kockázat Wank szerint a piactól és a saját szervezettől való függést jelenti. Ez magába foglalja a gazdasági és üzemi kockázatot is. Az egzisztenciális kockázatok közé sorolja Wank a betegséget, halálesetet, balesetet, és a többi személyhez fűződő kockázatokat.[850] Ez alapján Wank szerint a vállalkozási kockázathoz tartozik minden olyan rizikó, amely a vállalkozót, önfoglalkoztatót terheli, de a munkavállalót nem. Így a képlet a következőképp fogalmazható meg szerinte:

Vállalkozási kockázat= A munkavégzéssel összefüggő összes kockázat – a munkavállalót érintő kockázatok

Ez a megfogalmazás ugyanakkor magában hordozza azt a negatívumot, hogy a vállalkozási kockázat megállapításához mindig vizsgálni kelljen más elemeket is, így a munkavállalói kockázatokat. Ezeket pedig még Wank sem tisztázza, hogy pontosan mit jelentenek. [851] Emiatt elmondható, hogy a vállalkozási kockázat részelemekre bontható illetve viszonyba állítható más kockázattípusokkal, azonban konkrét definícióval jelenleg nem rendelkezik sem a jogalkalmazásban, sem a szakirodalomban.[852] Wank megemlít ugyanakkor egy esetet a BAG. gyakorlatából, amikor a bíróság a vállalkozási kockázat megjelenését vizsgálta a munkavégzői státusz elemzése során.[853] A Szövetségi Szociális Bíróság gyakorlatában jelent meg inkább a vállalkozási kockázat fogalma, így egyik esetében kimondta, hogy a munkavállalói jogalanyiság a személyi függéshez kapcsolódik, az önálló tevékenység a saját

[846] A gazdasági kockázat azt jelenti, hogy az üzem folytatása értelmetlenné válik gazdaságilag finanszírozási vagy telephely-problémák miatt. REINHARDT, Christoph (2013): 400.
[847] Az üzemi kockázat nem más, mint a munkabérrel kapcsolatos kockázat, amely esetén például harmadik személy közrehatása miatt a munkát nem lehet teljesíteni, viszont sem a munkaadó sem a munkavállaló nem hibás a munka szüneteléséért. REINHARDT, Christoph (2013): 403.
[848] REINHARDT, Christoph (2013): 404. Wank vállalkozási kockázatra vonatkozó gondolatairól lásd részletesen: WANK, Rolf (1988): 122.
[849] WANK, Rolf (1988): 128.
[850] REINHARDT, Christoph (2013): 404-405.
[851] REINHARDT, Christoph (2013): 407.
[852] REINHARDT, Christoph (2013): 409. A vállalkozási kockázat szűk és tág értelmezéséről, valamint annak originális és derivatív fajairól lásd: REINHARDT, Christoph (2013): 410.
[853] BAG. AP. Nr. 34 und 35. zu § 611 BGB Abhängigkeit. WANK, Rolf (1988): 123.

vállalkozási kockázathoz, a saját üzemi helyiséghez, a munkaerővel való rendelkezési szabadsághoz, és a munkaidő és tevékenység alapvetően szabadon történő kialakításához.[854]

Látható tehát, hogy az önálló munkavégző pontos definiálására a német munkajogban is történtek kísérletek, az egyes szakértők felállítják a saját fogalmukat, azonban a jelentéstartalomra vonatkozóan jelenleg is vita áll fenn. A hármas rendszerben gondolkodás legnagyobb nehézségét az adja, hogy az önfoglalkoztatót már nem csak a munkavállalótól kell tudni elhatárolni, a személyi függés fokozatain keresztül, hanem a harmadik státusztól is. Az önálló munkavégzőt a munkavállalóhoz hasonló jogállású személytől legfőképpen a megrendelőtől történő gazdasági függés választja el, amelyet a jogszabályok is gyakran emlegetnek.[855] Érdekesség, hogy e státusz definíciója visszanyúl álláspontom szerint a munkajog eredőjére. Azért állapíthatjuk ezt meg, mert a munkajog keletkezésekor a gazdasági függés volt a munkaviszony definiáló eleme.[856] A gazdasági függés pedig Reinhardt szerint a szociális védelmi igény egyik indikátora. A szociális védelmi igény részleteiben történő vizsgálata azért fontos, mivel következtetésképp ez az elhatároló ismérv a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy és a tényleges önálló munkavégző között, valamint ez képezi az indokát a munkajogi védelmi szabályok kiterjesztésének is.[857] Ezen ismérv a gazdasági függésben is testet ölt, így a kettő elválaszthatatlan Reinhardt fenti gondolata alapján.

Az önfoglalkoztatók száma folyamatosan növekszik, tekintettel az információs társadalom illetve a fogyasztáson alapuló gazdaság térnyerésére. Az önálló munkavégzők, ahogy a magyar, úgy a német jogrendszerben sem rendelkeznek munkajogi védelemmel, hiszen munkavégzésük körülményeire a munkajogi védelem nem ültethető át. Egyedül a kollektív munkajogban vethető fel a kérdés, hogy az önfoglalkoztatók valamilyen szövetsége köthetne e kollektív szerződést, hiszen a munkavállalóhoz hasonló jogállásúaknak ez a lehetőség nyitott, akik tartozhatnak az önfoglalkoztatók kategóriájába is.

A német munkavállaló- és önfoglalkoztató-fogalom vizsgálata után a harmadik státuszra kell áttérnünk. Ehhez kapcsolódóan, ahogy a magyar szakirodalom vizsgálata

[854] WANK, Rolf (1988): 124.
[855] REINHARDT, Christoph (2013): 133. 539.
[856] REINHARDT, Christoph (2013): 133.
[857] REINHARDT, Christoph (2013): 539.

alapján is megállapítottuk, a német szakirodalmak esetében is felfedezhető a fogalmi sokszínűség e létező státusz megragadására, illetve a folyamatosan változó munkavégzői körök leírására. A következő sorokban erre utalnék röviden.

IV.1.1.2 Fogalmi sokszínűség *a német irodalomban*

Mivel a magyar szakirodalomban is felfedeztünk eltéréseket, ezért a német tanulmányok vizsgálata során megismert eltéréseket is röviden be kell mutatni. A német szakirodalmakban különböző elnevezésekkel találkozhatunk a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre nézve, illetve a folyamatosan változó munkavégzői világ különböző csoportjaira, annak ellenére, hogy a jogalkotó által létrehozott definíció is rendelkezésükre áll, ellentétben a magyar rendszerrel. A német szakértők, a magyarokhoz hasonlóan, szintén színes eszköztárral rendelkeznek a jelenség megragadására. Schwarzberg a „nem igazi szabadok"[858] kifejezést használja a munkavállalóhoz hasonló jogállásúakra. Deinert kisvállalkozóknak nevezi azt a réteget, amely a kihívást állítja a jogalkotó elé. Ezek a „kis önállóak" („kleine Selbstständige"), akik átvették az általában munkavállalók által végzett feladatokat, nem mások, mint olyan vállalkozók, akik klasszikusan outsourcing, azaz kiszerződés révén teljesítenek.[859] Megnevezi továbbá a szóló-önállók, azaz a „Solo-Selbständige" kategóriáját is, amely csoportba azokat az önálló munkavégzőket sorolja, akik nem foglalkoztatnak saját munkavállalót.[860] Ezt az elnevezést használja Pletke, Schrader, Siebert, Thoms, és Klagges is a szabadúszó fogalom szinonimájaként[861] Deinert a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek kategóriáját a kisvállalkozók szociális védelmének egy új megvalósulásaként azonosítja.[862] Ezen fogalmak mellett használják a német kutatók, például Bieback, Boemke, Däubler, Hromadka és Henrici is[863] az „új önállók" kifejezést, amely fogalom nem esik egybe a szóló-önállósággal. Az új önállók olyan tevékenységeket végeznek, ellentétben a szóló-önállókkal, amely

[858] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 62.
[859] DEINERT, Olaf (2015): 17.
[860] Deinert az ide tartozó munkavégzők számát 2011.-ben 2,35 millió főben határozza meg egy 2013-as statisztikai kutatás alapján. DEINERT, Olaf (2015): 18.
[861] PLETKE, Matthias - SCHRADER, Peter, SIEBERT, Jens - THOMS, Tina – KLAGGES, Rhea-Christina (2017): 40.
[862] DEINERT, Olaf (2015): 11.
[863] HENRICI, Horst (2002): 25.

tevékenységek, feladatok történelmileg hagyományosan munkaviszony tárgyai voltak, azonban a fejlődések hatására, mint például az informatikai újítások, átkerültek az önálló munkavégzők tevékenységi körébe.[864] Fontos a fogalmak körében leszögezni, hogy csak a munkajogtudomány területén felmerülő fogalmakat említem. Ennek oka, hogy létezik például a munkavállalóhoz hasonló jogállású önállóak kategóriája is („arbeitnehmerähnliche Selbstständige"), amely fogalomnak a munkajogban nincs önálló jelentése, inkább az adójogban és a társadalombiztosítási jogban törvényi szinten kodifikált elnevezést jelent.[865] Hiába hasonlít a munkajogi fogalomhoz, mégis ezen adó- és társadalombiztosítási jogi kategória munkajogi relevanciával nem bír.[866]

Gyakran használt kifejezésnek számít továbbá a látszat-önállóság (Scheinselbständigkeit), amely különböző tartalmakkal jelenik meg a német szakirodalmakban.[867] Debald nézete szerint a látszat-önfoglalkoztatókhoz tartozik a szabadúszók rétege is, [868] így ő vélhetően a kvázi-önfoglalkoztatást érti alatta. Ezzel szemben meg kell említeni, hogy az önállóság elleni küzdelemről szóló törvény honosította meg igazán e fogalmat a német munkajogban, és ez alapján egyértelmű jelentése az önálló munkavégzésként palástolt munkaviszony vagy munkavállalóhoz hasonló jogállás.[869] Emiatt a látszat-önállóság nem más, mint a védelmi rendszer megkerülése, a hamis megjelölése egy munkaviszonynak, azaz a munkaviszony leplezése. Itt is látható, hogy a német fogalmi eszköztárban is léteznek diszkrepanciák, csak úgy, mint a magyar jogrendszerben

[864] DEINERT, Olaf (2015): 19. Ezt az elnevezést azonban Henrici nem tartja szerencsésnek, mivel szerinte a fogalom neve értékeli a személyi kört, önállóként azonosítja őket. Azonban szerinte e kör csak formálisan önálló, gyakorlatilag azonban munkajogi foglalkoztatási viszonyt takar. HENRICI, Horst (2002): 26.

[865] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 218.

[866] https://www.haufe.de/personal/personal-office-premium/arbeitnehmeraehnliche-selbststaendige-1-rechtliche-einordnung_idesk_PI10413_HI2304610.html; (Letöltés ideje: 2017. 07. 25.)

[867] REINHARDT, Christoph (2013): 24.

[868] DEBALD, Dirk (2005): 153.

[869] DEBALD, Dirk (2005): 155. REINHARDT, Christoph (2013): 25. Henrici más nézőponton van, ugyanis szerinte a látszat-önállóság az általában használt elnevezése a foglalkoztatási formákban lezajló változásoknak. Ugyanitt mintha ellent mondana önmagának, mivel a következőkben a látszat-önállóságról, mint leplezett munkaviszonyról beszél. HENRICI, Horst (2002): 23.-24.

IV.1.2 A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma

Létezik a német munkajogban egy speciális foglalkoztatotti csoport, amely különbözik a munkavállalótól és az önálló munkavégzőtől is: ez a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek csoportja. Ezek a munkavégzők ugyan nem állnak munkaszerződésben, így a munkajog hatálya alatt sem, mégis gazdasági függésben kevés számú megrendelőnek végeznek munkát valamilyen egyéb kötelmi jogi szerződés keretében. Ide tartoznak a különböző jogviszony-típusok munkavégzői, akik nem egy egzakt módon megállapítható hivatás tagjai, hanem különböző területen végeznek munkát, így a heterogenitás jellemzi a státuszt. Ez alól van azonban kivétel, méghozzá a bedolgozók, akik minden esetben védelmet, valamint az annak alapjául szolgáló speciális jogállást megszerzik.[870] Mellettük még munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek tekintendőek az egy céget képviselő, függő kereskedelmi ügynökök, valamint találhatunk ilyen státuszú személyt a médiában dolgozók között, a franchise-vevők között, de az egyéni vállalkozók között is.[871] Ennek a heterogén jogállásnak a szabályozása a német jogban több évtizedes gyökerekkel rendelkezik. Már 1923-ban, amikor még nem szabályozta a német jog ezt a jogállást, felvetette az „Oberregierungsrat" a Munkaügyi Minisztériumban, hogy terjesszék ki a munkajogi szabályokat azon személyek jogviszonyaira, akik ugyan nem munkavállalók, de ugyanolyan gazdasági kötöttségben dolgoznak.[872] A szabályozás különleges megjelenését célozza bemutatni a következő fejezet, áttekintve az összes hatályos munkajogi jogintézményt, amely kiterjed erre a státuszra.

Ma a következő jogszabályokban találhatjuk meg a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek kategóriájának említését:

- Tarifaszerződésről, azaz a kollektív szerződésről szóló törvény 12a§
- Munkaügyi bíráskodásról szóló törvény 5 § (1) bekezdés 2. mondat [873]

[870] SCHUBERT, Claudia (2004): 5.
[871] SCHUBERT, Claudia (2004): 5.
[872] SCHUBERT, Claudia (2004): 6.
[873] „Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten (§ 1 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 - Bundesgesetzbl. I S. 191 -) sowie sonstige Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind."

- Munkavédelmi törvény 2 § (2) bekezdés 3. mondat[874]
- Szabadságról szóló szövetségi törvény 2. § 2. mondat[875]
- Foglalkoztatottak védelméről szóló törvény 1 § (2) bekezdés 1. mondat[876], amelyet felváltott 2006-ban az egyenlő bánásmódról szóló törvény 6.§ (1) bekezdés[877]
- Ápolási időről szóló törvény 7.§ (1) bekezdés[878]

A kollektív szerződésről szóló törvényben és a munkaügyi bíráskodásról szóló törvényben találhatunk a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriájára egy definíciót, amelyet a jogalkotó kifejezetten a törvény alkalmazása esetére alkotott.[879] A többi jogszabály viszont nem adja meg kifejezetten a kategória leírását, csak előfeltételezi azt, gyakran egyedül a gazdasági önállótlanság jegyét megemlítve.[880] A szabályozási koncepció megismeréséhez azonban meg kell vizsgálni az egyes fogalmakat, illetve, hogy azok milyen közös értékekkel rendelkeznek. A következő jogszabályok esetében beszélhetünk hasonló vonásokról, azok egységesként értékelése, a vonások közös vizsgálata azonban nem lehetséges. Ennek

[874] „Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind: arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten" NEUVIANS, Nicole (2002): 48-49.

[875] „Als Arbeitnehmer gelten auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; für den Bereich der Heimarbeit gilt § 12."

[876] „Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind 1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts (Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte), ferner Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten; für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister;"

[877] § 6 Persönlicher Anwendungsbereich (1) „Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind 1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, 3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten. Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist."

[878] Pflegezeitgesetz § 7 (1) „Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind
1.Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2.die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3.Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten."

[879] Kérdésként merülhet fel, hogy a két fogalom mennyire alkalmazható más jogszabályok esetében, vagy esetleg általánosan alapul vehető-e. Vannak olyan törvények, amelyek átültetik a tarifaszerződésbeli fogalmat a saját személyi hatályuk meghatározásába, azonban a jogalkotó mégsem általánosította ezt a meghatározást, így szándéka ebből megállapítható.

[880] NEUVIANS, Nicole (2002): 49.

az az oka, hogy az egyes fogalmak, így a részét képező elemek is a jogszabályoknál eltérő módon kerültek definiálásra a jogalkalmazás során, így az összességében történő vizsgálat félrevezető eredményre juttathat. Másrészt a német kutatók is az egyes törvények vonatkozósában vizsgálódnak és tesznek értelmező megállapításokat, így ettől a rendszertől magam sem tekinthetek el.

IV.1.2.1 A munkavállalóhoz hasonló jogállás általános fogalma

Elsőként feltehetjük a kérdés, hogy beszélhetünk-e a német jogban egy általános fogalomról, hiszen minden egyes törvény a saját célja szerint kezeli a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek fogalmát, ezen kívül konkrétan kiemelésre kerül gyakran a két alkategóriája: a bedolgozó és az egy társaságot képviselő kereskedelmi ügynök. Az egyes törvényi definíciók is főként csak a gazdasági függés vonásában esnek egybe.[881] Ahhoz azonban, hogy meg lehessen alkotni az általános definíciót, meg kell vizsgálni a foglalkoztatottak jogviszonyainak egységes ismérveit.[882] Több olyan kutató van, aki szerint lehet általános fogalmat alkotni.[883] Rost nézőpontja szerint munkavállalóhoz hasonló jogállású személy az, aki anélkül, hogy munkavállaló lenne, egy szolgálati, vállalkozási vagy egyéb hasonló szerződés alapján végez munkát, gazdaságilag függő, munkateljesítményét személyesen és lényegében más munkavállaló közreműködése nélkül teljesíti, és a munkavállalóhoz hasonló védelmi szükséglete van.[884] Hromadka az általa megfogalmazott definíció alapján azokat tekinti munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek, akik anélkül, hogy munkavállalók lennének, személyesen és lényegében más közreműködése nélkül tartósan, lényegében egyetlen személynek dolgoznak, amelyből származó jövedelmük nem haladja meg a Szociális Törvénykönyvben meghatározott plafont.[885] Mindkét fogalom tartalmaz hasonló elemeket, azonban a téma egyik kulcspontjaként érdemes

[881] NEUVIANS, Nicole (2002): 53.
[882] SCHUBERT, Claudia (2004): 5.
[883] Olyan álláspont is van, amely nem tartja szükségesnek az általános fogalom kialakítását. Ennek oka, hogy csak öt törvény terjeszti ki hatályát a szürke zónára, amely törvényi fogalmak jelentős elemekben is eltérhetnek. Lásd bővebben: NEUVIANS, Nicole (2002): 54.
[884] NEUVIANS, Nicole (2002): 50.
[885] NEUVIANS, Nicole (2002): 50.

a kollektív munkajog jogszabályában lefektetett definíciót megvizsgálni, hogy az mennyire alkalmas az általánosításra.

IV.1.2.2 A kollektív szerződésről szóló törvényben megadott fogalom

A Tarifvertragsgesetz 12a § a következőképp definiálja a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket:

- „azok a személyek, akik gazdaságilag függő helyzetben vannak és a munkavállalókhoz hasonló szociális védelmi szükségletük áll fenn,
- amennyiben más részére szolgálati- vagy vállalkozási szerződés alapján személyesen vagy lényegében munkavállaló alkalmazása nélkül végez munkát,
- és amennyiben ezt a tevékenységét túlnyomó részben egy személy részére teljesíti, vagy
- összes üzletszerű tevékenységéből származó jövedelmének több mint fele egy személytől származik, – ha egyéb változás nem látható előre – amennyiben kollektív szerződés másképpen nem rendelkezik
- a mindenkori utolsó hat hónapi tevékenységét illetően, vagy amennyiben ez az időtartam ennél rövidebb, úgy erre az időtartamra illetően, e törvény rendelkezései irányadóak."[886]

Az említett paragrafus 1974-ben lett így a törvény része, amely a személyi kör anyagi jogait jelentősen megnövelte. Ekkor a paragrafus törvénybe iktatása mögött az a szándék állt, hogy kollektív munkajogi védelmet biztosítsanak a médiában dolgozók számára.[887] A fogalom ugyan több konkrét elemet is sorol, mégis kifejezetten absztraktnak tekinthető.[888] Meg kell jegyezni, hogy ha a jogalkotónak egy általános fogalom megalkotása lett volna a célja, akkor az ekkor meglévő, szürke zónára kiterjedő jogszabályokat is módosíthatta volna, illetve az 1974 óta megalkotott két

[886] KISS, György (2013): 13.
[887] NEUVIANS, Nicole (2002): 63., Ez kitűnik a (3) bekezdésben, ahol a törvény egy, a korábbi feltételeket könnyítő kitételt határoz meg azon személyeknek, akik művészi, írói, újságírói tevékenységet végeznek, vagy ezek technikai feltételeit biztosítják.
[888] SCHUBERT, Claudia (2004): 5.

védelmi törvényben is visszautalhatott volna erre a fogalomra.[889] Az egyes jogszabályoknak ugyanakkor fontos az összhangja, hiszen egy személyi kört érintenek. A munkaügyi bíráskodásról szóló törvény és a tarifatörvény esetében ennek kifejezetten jelentősége van, hiszen, ha a tarifaszerződés egyes pontjaival kapcsolatban jogvita merülne fenn, akkor ezeknek a vitáknak egyetlen intézmény a hatáskörrel rendelkező feloldója, amely intézmény a munkaügyi bíróság. Ugyanakkor a munkavégzési viszonyaik egyéb kérdéseiben, amelyek esetében a vonatkozó speciális jogszabályok hatályukat nem terjesztik ki a szürke zónára, a polgári bíróságok bírnak hatáskörrel, amely egy jelentős hasadást jelent a jogállás szabályozásának kérdésében. Ez egy érthetetlen ellentmondás a német szabályozásban.[890]

A következő sorokban tekintsük át a törvény által előírt egyes fogalmi elemeket:

- A gazdasági függés és a munkavállalókkal összehasonlítható szociális védelmi igény fennállása: E két főkritériumnak nevezhető feltétel alkotja a fogalom vázát a Szövetségi Munkaügyi Bíróság szerint,[891] azonban nem mondhatók túlságosan konkrétnak, inkább tágan értelmezhető jellemzőkről beszélhetünk,[892] amelyek vizsgálatának létjogosultsága általános elismerésre tett szert a szakértők között.[893] A két jellemző egymáshoz való viszonyát többen vitatják, amely vitához kapcsolódó különböző álláspontokat a következő sorokban összegzem. Wachter és Rothhaar szerint a szociális védelmi igény oka a gazdasági önállótlanság fennállta.[894] Más álláspont alapján e jellemzők a többi feltétel értelmezése esetére nyújtanának támpontot.[895] Reinhardt szerint mind a gazdasági függés, mind a szociális védelmi igény a gazdasági önállótlanság aljellemzőit képezik, de önálló elemek egymáshoz képest.[896] A törvény szövege ugyanakkor a két jellemző egyensúlyára utal.[897] Többek szerint pedig ezt a két fogalmi elemet tulajdonképpen a többi elem konkretizálja, amelynek eredményeképp e státusz

[889] NEUVIANS, Nicole (2002): 51.
[890] NEUVIANS, Nicole (2002): 52.
[891] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 70.
[892] PARK, Ji-Soon (2004): 191.
[893] MÜLLER, Matthias (2009): 138.
[894] WACHTER, Gustav (1980): *Wesensmerkmale der arbeitnehmerahnlichen Person.* Duncker & Humblot Verlag, Berlin, 75. ROTHHAAR, Bernadette Fabienne (2014): 64.
[895] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 71.
[896] REINHARDT, Christoph (2013): 150.
[897] REINHARDT, Christoph (2013): 267.

egyedüli definiáló eleme a szociális védelmi igény és a gazdasági önállótlanság.[898] E nézőpont szerint az alap-feltételeket jelenti e két tényező, amelyet ha tovább cizellálunk, juthatunk el a többi felsorolt jegyhez.[899] Ezt a gondolatot követve egy oda-vissza utaló tipizálást találhatunk a definícióban: amennyiben a többi elem is fennáll, akkor beszélhetünk szociális védelmi igényről és gazdasági alárendeltségről.[900] Wank szerint a gazdasági függőség és a szociális védelmi igény a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek felsőbb fogalmát képezik, iránymutatásként szolgálva, a törvényben sorolt többi feltétel pedig e státusz törvény-specifikus definícióját adják.[901] Müller úgy véli, a gazdasági függés fennállásához elengedhetetlen, hogy a jogviszony tartós legyen,[902] amelyhez csatlakozik a BAG. is, amelynek gyakorlata szerint rövidtávú foglalkoztatás esetén nincs gazdasági függés.[903] Hozzá kell tenni, hogy konkrét időhatárt még nem állapított meg a Bíróság.[904] Ez a jogalkalmazás által megfogalmazott elvárás is azt támasztja alá, hogy a többi feltétel csak e két pillér jellemzőit jelentik. A Szövetségi Munkaügyi Bíróság egy ítéletében amiatt fogadta el a gazdasági függés létét, hogy a munkavégzőnek nem volt további foglalkoztatási viszonya, így a vizsgált jogviszony képezte a megélhetését.[905] Ehhez csatlakozik Däubler, akinek álláspontja szerint nem beszélhetünk szociális védelmi igényről, hogyha a megélhetést biztosító egyéb jövedelmező viszonyai is vannak a munkavégzőnek.[906] Ugyanakkor emiatt e két jellemző nevesítése akár feleslegesnek is hathat, nehezítve a jogalkalmazás átláthatóságát, hiszen olyan fogalmi előfeltételeket tesz a jogalkotó a jogszabály szövegébe, amelynek pontos tartalmát nehéz megállapítani. Van olyan megközelítés is, amely szerint a szociális védelmi igény elvárása a gazdasági önállótlanság fogalmi eleme, értékkel történő felruházása, mivel ebben kifejeződik, hogy a foglalkoztatott gazdasági függése tipikusan együtt jár a szociális védelmi igénnyel.[907] Ehhez

[898] Matthias Müller: i.m. 57.
[899] MÜLLER, Matthias (2009): 132. PARK, Ji-Soon (2004): 180.
[900] NEUVIANS, Nicole (2002): 56.
[901] WANK, Rolf (1988): 238.-239.
[902] MÜLLER, Matthias (2009): 132.
[903] ROTHHAAR, Bernadette Fabienne (2014): 61..
[904] ROTHHAAR, Bernadette Fabienne (2014): 62.
[905] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 72.
[906] MÜLLER, Matthias (2009): 133.
[907] SCHUBERT, Claudia (2004): 9.

csatlakozik Henrici is, aki szerint a szociális védelmi igény elemnek korrigáló funkciója van: ha valaki gazdaságilag függő, de szociálisan nem szorul védelemre, nem megérdemelt a speciális jogállás álláspontja szerint.[908] Schwarzberg szerint, ha a gazdasági függés és a végzett tevékenység miatt a munkavállalóhoz hasonlóan értékelhető a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy, akkor lesz szociális védelemre is szüksége. A Szövetségi Munkaügyi Bíróság úgy véli, hogy szociális védelmi igény akkor áll fenn, hogyha a gazdasági függése olyan fokra emelkedik, mint amilyen csak egy munkaviszonyban szokott előfordulni, és emiatt a teljesített tevékenység is összehasonlítható egy munkavállalóéval.[909] Ezzel szemben Rothhaar szerint akkor áll fenn munkavállalóval összehasonlítható szociális védelmi igény, ha egyrészt a munkavégzőnek a munkaereje feletti rendelkezési lehetősége jelentős mértékben korlátozott, valamint a megbízó erre szerződés alapján vagy csak a gyakorlatban befolyással él vagy élt. Álláspontja szerint ezt az időbeli igénybevételt figyelte a BAG. a megbízó oldalán egy korábbi ítéletében is. [910] A gyakorlatban pedig a legtöbb kollektív szerződésben akkor ismerik el a szociális védelmi igényt, ha a foglalkoztatott a kollektív szerződésből fakadó igénye érvényesítését megelőző hat hónapban legalább negyvenkettő napot az ítéletben szereplő műsorszóró társaságnál dolgozott, és a tevékenységéből származó átlagos jövedelme nem haladja meg az adott esetben becsült mennyiséget.[911] A szociális védelmi igénynek a munkavállalóéhoz hasonló fokúnak kell lennie, azonban ez dogmatikai veszélyt rejt magában, ugyanis minél jobban elvárják, hogy a munkavállalóhoz hasonuljon e státusz, annál közelebb kerül dogmatikailag a munkavállalói jogalanyisághoz, amivel egyre nehezebbé válik a munkavállalóktól való elkülönítése a státusznak.[912] Röller szerint pedig gazdasági függésről akkor beszélhetünk, ha a foglalkoztatott rá van utalva a munkaerejének értékesítésére és a szerződő partnere felé teljesített tevékenységből származó jövedelemre, hogy a megélhetését biztosíthassa.[913] Röller is azon az álláspontón van, hogy a gazdasági függés elemet konkretizálja

[908] HENRICI, Horst (2002): 135.
[909] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 73. ROTHHAAR, Bernadette Fabienne (2014): 63.
[910] ROTHHAAR, Bernadette Fabienne (2014): 66.
[911] A példa a Deutsche Welle kollektív szerződéséből származik. SCHWARZBERG, Friderike (2008): 157.
[912] PARK, Ji-Soon (2004): 192.
[913] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 213.

a többi feltétel: hogy egy személynek dolgozik túlnyomóan, akitől átlagosan több, mint a fele jövedelme származik.[914] A BAG. a gazdasági függést pedig akkor fogadja el, ha a foglalkoztatott időbeli illetve gazdasági szempontból olyan erősen kötődik a megbízójához, hogy a tevékenység megszűnése esetén a foglalkoztatott elveszítené megélhetésének alapját.[915]

- Az átfogott szerződési viszonyok: a szolgálati és vállalkozási szerződés fennállása: Ennek a jellemzőnek az egyes esetekben történő azonosítása nem jelent problémát Müller és Schwarzberg szerint, ugyanakkor nem feltétlen csak ilyen szerződési viszonyokban keletkezhet munkavállalóhoz hasonló jogállás, elég, ha hasonlítanak e nevezett típusokra az értékelt szerződések.[916] Röller álláspontja szerint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek a szolgálati és vállalkozási szerződés mellett még szállítási, bérleti és ügyviteli szerződésben léphet fel.[917] Többek között Löwisch és Rieble kutatók álláspontja szerint minden olyan szerződést át kell fognia ennek a feltételnek, amely de facto a munkaerő értékesítését jelenti ellenérték fejében. Ennek oka, hogy a német Grundgesetz 9. cikkelye minden olyan személyt véd, aki munkateljesítményét értékesíti, függetlenül annak jogi osztályozásától, illetve a munkavégzés függő vagy független mivoltától.[918] Ez a Maus által kiterjesztett értelmezés,[919] amellyel egyébként néhányan nem értenek egyet,[920] sok szerző, így Müller és Neuvians álláspontja szerint is az egyetlen módja annak, hogy a törvény alkalmazása megfeleljen a törvény céljának.[921] Hiszen a koalíciós szabadságnak az az eredeti célja, hogy a védelmet igénylő személyek számára megadja a lehetőséget, hogy a munkaügyi és gazdasági kapcsolataik biztosítása végett egyesületekbe tömörüljenek. Ez azonban nem korlátozható szigorúan a munkaviszonyra Müller szerint.[922] Däubler, Kempen és Zachert álláspontja szerint ezen feltételnek akkor is eleget tesz a szerződés,

[914] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 213.
[915] ROTHHAAR, Bernadette Fabienne (2014): 67.
[916] MÜLLER, Matthias (2009): 132-133., 138. SCHWARZBERG, Friderike (2008): 73.
[917] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 213.
[918] NEUVIANS, Nicole (2002): 61.
[919] Maus álláspontja szerint minden szabadúszónak, aki nem munkavállaló, munkavállalóhoz hasonló jogállásúként az Alaptörvény alapján képesnek kell lennie arra, hogy egyesületbe tömörüljön. FRANTZIOCH, Petra (2000): 95.
[920] Ellentétes álláspontón van Stolterfoht, aki szerint az egyesülési szabadság csak a munkavállalók és munkáltatók egyesületeit érinti. MÜLLER, Matthias (2009): 131.
[921] NEUVIANS, Nicole (2002): 62. MÜLLER, Matthias (2009): 131.
[922] MÜLLER, Matthias (2009): 131.

hogyha rendelkeznek vállalkozási vagy szolgálati jogviszony-elemekkel, és így vegyes szerződésnek tekinthetőek, mint a szállítási szerződés.[923] Az említett értelmezésnek felel meg a Szövetségi Munkaügyi Bíróság eddigi gyakorlata is, amely során egy licensz és tanácsadói szerződési elemeket is magán viselő vegyes szerződés munkavégzője esetében megállapította a munkavállalóhoz hasonló jogállást a törvény alkalmazásában.[924] Viszont minden esetben fontos, hogy a munkaerő értékesítése legyen a szerződés tárgya.[925] A bedolgozók ennek ellenére nincsenek e paragrafus hatálya alatt, mégis köthetnek tarifaszerződést, hiszen a bedolgozókról szóló törvény 17. § (1) és (2) bekezdései szerint ez a jogosítvány a bedolgozókat is megilleti.[926] Itt kell megemlíteni, hogy a 12a § (4) bekezdése szerint a kereskedelmi ügynökök nem esnek a paragrafus, és így a kollektív szerződésről szóló törvény hatálya alá. Ezt azonban súlyosan alaptörvény-ellenesnek tekinthetjük, hiszen ütközik a Grundgesetz 3. cikkely (1) bekezdésébe. Nincs oka a jogalkotónak arra, hogy kiszorítsa a kollektív munkajog hatálya alól az egy céghez tartozó kereskedelmi képviselőket, akik alárendelt helyzetben vannak. A bedolgozóknál viszont indokolt, hogy nincsenek e törvény hatálya alatt, hiszen a kollektív munkajogot a bedolgozói törvény terjeszti ki rájuk, ezzel szemben a kereskedelmi képviselőknél nincs külön védelmi szabály, amely igazolná azt, hogy a törvény kirekeszti ezen személyeket annak ellenére, hogy a feltételek szerint megfelelnek a személyi hatály előírásainak.[927]

- Személyes teljesítés munkavállaló alkalmazása nélkül: ennek a feltételnek az az indoka, hogy aki maga is munkavállalót foglalkoztat, nem lehet a munkavállalóval hasonló mértékben védelemre szoruló helyzetben.[928] Park szerint e jellemző a szociális védelmi igény aljellemzőjét képezi.[929] Stolterfoht

[923] MÜLLER, Matthias (2009): 135.
[924] NEUVIANS, Nicole (2002): 62.
[925] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 73.
[926] § 17 Tarifverträge, Entgeltregelungen
(1) Als Tarifverträge gelten auch schriftliche Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften einerseits und Auftraggebern oder deren Vereinigungen andererseits über Inhalt, Abschluß oder Beendigung von Vertragsverhältnissen der in Heimarbeit Beschäftigten oder Gleichgestellten mit ihren Auftraggebern.
(2) Entgeltregelungen im Sinne dieses Gesetzes sind Tarifverträge, bindende Festsetzungen von Entgelten und sonstigen Vertragsbedingungen (§ 19) und von Mindestarbeitsbedingungen für fremde Hilfskräfte (§ 22).
[927] NEUVIANS, Nicole (2002): 62-63.
[928] NEUVIANS, Nicole (2002): 64. SCHWARZBERG, Friderike (2008): 75.
[929] PARK, Ji-Soon (2004): 168-173. 191.

kifejezetten lényegesnek tartja e jellemzőt, mivel ebben fejeződik ki, hogy a munkavégző nem rendelkezik saját vállalkozási szervezettel, így a kiterjesztésre kerülő védelmet a saját munkaerejének teljes értékesítése indokolja.[930] A „lényegében" jelző viszont megengedi, hogy kis mértékben igénybe vehessen segéderőt a munkavégző. A kis mértéket akkor állapítják meg, hogyha a megállapított teljesítés alapvető teljesítési struktúráját a segítség nem befolyásolja, nem alakítja át.[931] Ezen felül, ha közeli hozzátartozó segít, az ugyanúgy személyes teljesítésnek minősül.[932]

- Tevékenység végzése túlnyomóan egy személy irányában: ennek a vagylagos feltételnek az értelmében a munkavégzőnek a jövedelemszerző tevékenységre fordított idő több mint a felét egy megrendelő felé kell teljesítenie.[933] Ekkor a jövedelemszerző tevékenységbe a foglalkoztatás minden formáját bele kell számítani.[934] Müller álláspontja szerint e jellemző a gazdasági függést konkretizáló jegynek minősül.[935] A túlnyomóan jelző a már többször használt mértéket takarja: a munkaidejének legalább felét kell a munkavégzőnek az adott személlyel kötött szerződés teljesítésére fordítania.[936] Eme feltételt a többivel együtt kell természetesen értelmezni, tehát a munkavállalóhoz hasonló jogállásúnak több megrendelője, megbízója lehet, azonban egyetlen személy felé kell a korábban elemzett feltételeknek fennállnia a státusz elnyeréséhez.[937] Ezt a feltételt kiegészíti a (2) bekezdés, amely szerint több személy részére történő munkavégzés esetén kivételesen meg lehet állapítani a jogállást, ha ezek a személyek egyesülnek egy szervezeti egységben, vagy köztük munkaközösség áll fenn, illetve egy vállalatcsoport tagjai.[938] Ez különösen az műsorszórással foglalkozó cégcsoportoknál dolgozó személyeknek jelentős.[939]

[930] MÜLLER, Matthias (2009): 136.
[931] MÜLLER, Matthias (2009): 136.
[932] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 75.
[933] PARK, Ji-Soon (2004): 183.
[934] NEUVIANS, Nicole (2002): 64.
[935] MÜLLER, Matthias (2009): 136.
[936] MÜLLER, Matthias (2009): 137., PARK, Ji-Soon (2004): 183.
[937] SCHUBERT, Claudia (2004): 10.
[938] Tarifvertragsgesetz 12a § (2) Mehrere Personen, für die arbeitnehmerähnliche Personen tätig sind, gelten als eine Person, wenn diese mehreren Personen nach der Art eines Konzerns (§ 18 des Aktiengesetzes) zusammengefaßt sind oder zu einer zwischen ihnen bestehenden Organisationsgemeinschaft oder nicht nur vorübergehenden Arbeitsgemeinschaft gehören. (saját fordítás)
[939] Ezen személyeket a szerző ARD-tagokként nevezi meg. ARD a németországi regionális közszolgálati műsorszórók szövetsége. SCHWARZBERG, Friderike (2008): 75.

- A bevételének több mint a fele a nevezett jövedelemszerző tevékenységből származik: a jogállás megállapításának feltétele, hogy az összes tevékenységet figyelembe véve a jövedelmének fele az adott munkavégzésből származzon. Ez a feltétel, amely a szociális védelemre való igény jellemzőjének tekinthető,[940] alternatívája a munkaidőre vonatkozó elvárásnak, tehát a kettő közül valamelyiknek kell teljesülnie a jogállás megállapításához. Itt le kell szögeznünk egy törvényi kivételt. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek e törvénybeli alapkategóriája azt várja el a státusz fennállásához, hogy a jövedelmük fele egy személytől származzon. Ezt az összes munkavégzési viszony figyelembe vételével kell kiszámítani, köztük munkaviszonyból illetve önálló munkavégzésből (például szabad szolgálati és vállalkozási szerződésből) származó jövedelmekkel.[941] A magán-jellegű jövedelmek és vagyonok az uralkodó álláspont szerint nem kerülnek beszámításra Park szerint, amelyhez Wank is csatlakozik.[942] Ez a kérdés azonban még nem zárult le, és több vitához is vezethet. Rothhaar és Reinhardt azt is megállapítja, hogy a státusz megállapítása során a munkavégző jövedelmi viszonyainak túlságosan alapos felderítése a személyiségi jogait rendkívüli mértékben korlátozná.[943] Kérdéses lehet az, hogy mennyiben indokolt a jövedelmi plafon megállapítása. A törvénytervezetből egyértelműen kitűnik, hogy nem számít, hogy a teljes jövedelem milyen nagyságú.[944] Rothhaar a jövedelmi plafont mégis szükségesnek tartja, hiszen ha a jövedelem egy bizonyos mértéket meghalad, megszűnik a szociális védelmi igény. A korábbi bírói gyakorlat a jövedelem nagyságát is vizsgálta, így példaként

[940] MÜLLER, Matthias (2009): 137.
[941] A Szövetségi Munkaügyi Bíróság egyéb jövedelmeket is figyelembe vesz, viszont az összes jövedelem mértéke meghatározó is lehet, mivel a magas jövedelem egyes ügyekben vezethet a speciális jogállás megtagadásához is. FREY, Lea (2014): 34. Így konkrét esetben a Szövetségi Munkaügyi Bíróság megtagadta a speciális jogállás megállapítását, amikor bérleményből szerzett jövedelem miatt a munkavégző létfenntartása biztosított volt. Ugyanakkor a teljes jövedelem vizsgálata tűri a vitát, így például Wiese szerint a szerzői jogosultságokból származó jövedelmet is figyelembe kéne venni. Továbbá a jogalkalmazástól nem elvárható, hogy ezen státusz megállapításához a munkavégző teljes vagyoni viszonyait megállapíthassa. Ahogy a munkavállalói jogalanyiság megállapításához sem elvárt a vagyoni helyzet teljes részletezése, pedig ott még nagyobb szintű védelemről van szó. Wank szerint pedig nem kellene a foglalkoztatott korábban szerzett vagyonát figyelembe venni. Lásd bővebben: NEUVIANS, Nicole (2002): 67., 73., 76.; ROTHHAAR, Bernadette Fabienne (2014): 70-71. REINHARDT, Christoph (2013): 162.
[942] PARK, Ji-Soon (2004): 185. o. Van, aki ellentétes álláspont van, így például Lieb szerint figyelembe kell venni az összjövedelmet. WANK, Rolf (1988): 241.
[943] ROTHHAAR, Bernadette Fabienne (2014): 68. REINHARDT, Christoph (2013): 164.
[944] MÜLLER, Matthias (2009): 58.

hozható a BAG. 1962-ben hozott „Handicapper-ítélete”. Ebben a magas magántulajdon miatt a foglalkoztatott gazdasági függésének kizártságát állapították meg.[945] Mindazonáltal a jelenlegi általános vélekedés alapján a magánvagyon nagysága nem befolyásolhatja a gazdasági függés meglétének megítélését,[946] sokkal inkább összefüggésben állhat a szociális védelmi igénnyel.[947]

A szerződések száma a jellemző vizsgálata során nem meghatározó, ugyanis, ha egy megbízó felé több szerződés áll fenn, az is egy jövedelemszerző viszonynak tekintendő.[948] A jövedelmet 6 hónapos időintervallumon belül kell vizsgálni, illetve rövidebb időtartam esetén annak megfelelően. Ez a hat hónap a tartósság, mint fogalmi jellemző tartalmára is adhat iránymutatást, azonban már a jogszabályszöveg megengedi a rövidebb jogviszonyok vizsgálatát is.[949] Le kell szögeznünk a jövedelemre vonatkozóan egy törvényi kivételt. Ezen fentebb ismertetett alapeset kivételéül a jogalkotó nevesíti a (3) bekezdésben a művészi, írói, újságírói tevékenységet végző személyeket, illetve az ezen tevékenységeket kísérő technikai feladatokat teljesítő munkavégzőket, hiszen nekik elegendővé teszi a jogalkotó, hogy jövedelmük csupán egyharmadának egy megrendelőtől származása esetén is jogosulttá váljanak kollektív szerződés kötésére.[950] Emiatt a kedvezmény miatt ezek a személyek több megrendelő irányában elnyerhetik a munkavállalóhoz hasonló jogállás státuszát. A könnyítés hátterében az állt, hogy a rádióban és a televízióban dolgozó szabadúszó[951] munkavégzők száma megsokasodott a hatvanas években,[952] így oldalukon igény támadt arra, hogy a kollektív munkajogot az ő, nem

[945] REINHARDT, Christoph (2013): 159.
[946] REINHARDT, Christoph (2013): 159.
[947] Álláspontom szerint ez is vitatható, hiszen a munkavállalónak elismert szociális védelmi igénye van, amely nem függ össze a keresetével. Ezzel ellentétes álláspontot képvisel Reinhardt, aki szerint a magas jövedelem a gazdasági önállótlanságot kizárja, de a gazdasági függőséget nem. REINHARDT, Christoph (2013): 163.
[948] NEUVIANS, Nicole (2002): 66.
[949] FREY, Lea (2014): 30-31.
[950] Tarifvertragsgesetz 12a § (3) Die Absätze 1 und 2 finden auf Personen, die künstlerische, schriftstellerische oder journalistische Leistungen erbringen, sowie auf Personen, die an der Erbringung, insbesondere der technischen Gestaltung solcher Leistungen unmittelbar mitwirken, auch dann Anwendung, wenn ihnen abweichend von Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe b erster Halbsatz von einer Person im Durchschnitt mindestens ein Drittel des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht.
[951] A német szakirodalom a „freie Mitarbeiter”, angol nevén a „freelancer” kifejezést használja. SCHWARZBERG, Friderike (2008): 33.
[952] SCHUBERT, Claudia (2004): 8.

munkaszerződés alapján fennálló munkavégzésükre is kiterjesszék,[953] ezért tulajdonképp ők voltak az okai a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek kollektív munkajogba történő bevonásának.[954] Később a gazdaság előrehaladásával kikristályosodott az a visszás helyzet, hogy ezek az elsődleges célszemélyek általában nem érik el az 50 %-os határt, tehát nem túlnyomóan csak egy személynek dolgoznak, mégis fennáll oldalukon a szociális védelmi igény. Emiatt e személyek felé megszűnt az az elvárás, hogy egyetlen megbízótól függjenek.[955] Ez a kivétel ugyanakkor elmossa azt az általánosan felállított elvárást a munkavállalóhoz hasonló jogállás felé, hogy mindenképp szükséges az egy megrendelőtől való meghatározó függés.[956] A bekezdés által a már korábban kiépített szociális védelmi igény-profil megdőlt, hiszen e kedvezményezett személyek körében a munkavállalóhoz hasonló jogalanyiság a védelmi igényt megalapozó jövedelmi függés alacsonyabb fokánál is fennállhat.[957] Továbbá maga a feltétel nehézséget okoz a megbízó oldalán is, mivel ő a munkavégzőnél a jövedelmi függést nem tudja felmérni, hiszen nem lehet tudatában a munkavégző teljes jövedelmi viszonyaival.[958]

E törvényben a jogalkotó szokatlanul sok ismérvet határozott meg a jogállás azonosítására. Meg kell jegyeznünk, hogy a bíróságok gyakran vizsgálják az e törvényben meghatározott feltételeket más jogszabályok viszonylatában is, holott az adott kérdésben alkalmazandó törvényben ezek nincsenek meghatározva, így beszélhetünk egy egységesítésre irányuló tendenciáról.[959] Elgondolkodtató e részletes fogalom-kialakítás, hogy alkalmas-e minden törvényre kiterjedő definícióvá válni. Reinhardt szerint e törvényi fogalom nem definiálja az általános munkavállalóhoz hasonló jogállást,[960] azonban a jelen jogalkalmazása ellentétes álláspontot van, hiszen a BAG. 2017. január 6.-án kimondta, hogy ugyan e fogalom nem kifejezetten minden

[953] Ezt az igényt státuszperek indításával kezdték érvényesíteni. E során a bíróságok általában munkavállalói jogállásukat ismerték el, amivel eléggé kiszélesítették a munkavállaló-fogalmat. A tendenciát a Szövetségi Alkotmánybíróság zárta le, amikor kiterjesztette rájuk a kollektív szerződésről szóló törvényt. SCHUBERT, Claudia (2004): 9.
[954] MÜLLER, Matthias (2009): 133.
[955] Ezen irányú könnyítést az egyik tartomány vetette fel, amelynek részleteiről lásd: MÜLLER, Matthias (2009): 58.
[956] NEUVIANS, Nicole (2002): 66.
[957] REINHARDT, Christoph (2013): 499.
[958] HENRICI, Horst (2002): 133.
[959] MÜLLER, Matthias (2009): 137.
[960] REINHARDT, Christoph (2013): 54.

munkajogi jogszabály számára született, a benne meghatározott jellemzőket az egyes esetek értékelése során figyelembe lehet venni.[961]

IV.1.2.3 A munkaügyi bíráskodásról szóló törvény 5. § (1) bekezdés 2. mondata szerinti fogalom

Ez a törvényi fogalom a legelső jogszabályi megjelenése a jelenségnek, hiszen 1926-ból származik, tehát majdnem száz évvel ezelőtt elfogadta a jogalkotó benne a munkaügyi bíróságok hatáskörét a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre nézve.[962] A törvény szövege szerint a törvény a munkavállalókra terjed ki, azonban munkavállalónak kell tekinteni a bedolgozókat és a velük egyenrangúakat, valamint azon személyeket, akik a gazdasági önállótlanságuk miatt munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek minősülnek.[963] A külön fogalom-meghatározás miatt érdekes a helyzet: aki valamely jogszabály alapján munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek minősül, az ezen jogszabályból fakadó igényeket a munkaügyi bíróságok előtt érvényesítheti, azonban más jogszabályon alapuló igénynél meg kell nézni, hogy azon jogszabály alapján is munkavállalóhoz hasonló jogállásúnak minősül-e.[964] Ha nem minősül annak, akkor a munkavégzésből fakadó további igényét már nem a munkaügyi bíróság fogja elbírálni.

A Szövetségi Munkaügyi Bíróság egyik ítéletében megtette a törvényi fogalom értelmezését, amely szerint e törvény értelmében a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy olyan önálló személy, aki csekélyebb mértékben kötődik a megrendelő utasításához, és a megrendelő üzemi szervezetébe sem tagozódik, így ezek miatt személyében nem függ a megrendelőtől, vagy legalábbis a munkavállalónál kisebb mértékben. Ezt meghaladóan minden ide tartozó munkavégző oldalán fenn kell állnia

[961] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 213.
[962] SCHUBERT, Claudia (2004): 7.
[963] Arbeitsgerichtsgesetz 5. § (1) 2. Satz: Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten (§ 1 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 - Bundesgesetzbl. I S. 191 -) sowie sonstige Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. (saját fordítás)
[964] REINHARDT, Christoph (2013): 542. Ellent mond ennek Rothhar. Álláspontja szerint mivel van törvényi fogalom, ezért a jogállást a jogszabály alkalmazásakor nem kell „dinamikusan" értelmezni, tehát az érvényesített igény természete szerint. ROTHHAAR, Bernadette Fabienne (2014): 57.

a munkavállalóéhoz hasonló védelmi igénynek.[965] Hasonló elemeket sorolt a BAG. egyik 1997-es ítéletében, annyival kiegészítve, hogy a munkavállalói személyi függés helyébe a gazdasági függés, önállótlanság jegye lép.[966] E törvény alkalmazásában a bíróságok gyakran szinonimaként kezelték és kezelik a gazdasági függést a gazdasági önállótlansággal, azonban Reinhardt szerint az önállótlanságban benne foglalt a szociális védelmi igény is.[967] Ennek oka, hogy szerinte a gazdasági függés csak kvantitatív jelző, és azt jelenti, hogy a foglalkoztatott csak egy megbízónak tevékenykedik.[968] Tekintsük át ezek után, hogy a Szövetségi Munkaügyi Bíróság a munkaügyi bíráskodásról szóló törvény alkalmazása esetén milyen fogalmi elemek teljesülését várta el a munkavállalóhoz hasonló jogállás megállapítása során:

- Gazdasági függés: a gazdasági függésnek az érvényesített igény keletkezésekor kell fennállni a munkaügyi bíróság hatáskörének megállapításához.[969] Ez az elem döntő elvárás a jogállással szemben, ugyanakkor az absztraktsága miatt igényli a további konkretizálást.[970] A jogalkalmazás akkor tekinti fennállónak ezt a jellemzőt, ha a munkavégző lényegében csak egy megbízónak dolgozik, és az ebből származó jövedelem adja meg az egzisztenciája alapját. Problematikus, ha több megbízó is van, mivel azok számának növekedésével vélhetően csökken az egy megbízóhoz fűződő gazdasági függés, ezért elvárt az, hogy egy megrendelő felé álljon fenn a meghatározó gazdasági alárendeltség.[971] Kizártnak tekinthető a gazdasági függés megléte azon munkavégzőknél, akik a szolgálatukat akár a piacon is szerepeltethetik. Ennek vizsgálata során azt kell megállapítani, hogy az adott munkavégzési szerződés hagy-e lehetőséget a munkavégzőnek arra, hogy az a munkateljesítményét más megrendelőknek is felajánlja.[972] Ugyanakkor az egyetlen megbízónak teljesített tevékenység még önmagában nem alapozza meg a gazdasági függés fennálltát. További kapcsolódó feltétel, hogy a

[965] A Szövetségi Munkaügyi Bíróság vonatkozó ítélete: BAG AP Nr. 9 zu § 5 ArbGG 1979 NEUVIANS, Nicole (2002): 70.
[966] BAG v. 16.07.1997, 5 AZB 29/96; DEBALD, Dirk (2005): 122.
[967] REINHARDT, Christoph (2013): 279.
[968] REINHARDT, Christoph (2013): 279.
[969] NEUVIANS, Nicole (2002): 71.
[970] SCHUBERT, Claudia (2004): 7.
[971] Kérdéses lehet, hogy mennyi az az időintervallum, amely után megállapítható a gazdasági függés fennállta a munkavégzési viszonyban. A jogalkalmazás eddig 5 hónapnyi munkavégzést már elegendő időnek tekintett az alárendeltség megállapításához.
[972] NEUVIANS, Nicole (2002): 71.

foglalkoztatott ebből a munkavégzési viszonyból alapozza meg a létfenntartását.[973]

- Szociális védelmi igény: ez akkor tekinthető meglévőnek a Szövetségi Munkaügyi Bíróság szerint, ha a teljes szociális helyzet alapján a függőség már olyan magas fokon áll, amely általában csak a munkaviszonyban lép fel, valamint, ha a végzett szolgálat összehasonlítható egy munkavállaló szolgálatával.[974] Így tehát a szociális védelmi igény akkor állapítható meg, ha a gazdasági függés elér egy bizonyos fokot, valamint a kifejtett tevékenység összehasonlítható a munkavállalói tevékenységgel. Ezt a két jellemzőt úgy konkretizálja a Szövetségi Munkaügyi Bíróság, hogy az egyes esetekben megvizsgálja, fennáll-e a munkaviszonnyal összehasonlítható szerződéses kapcsolat, illetve a munkavégző a vizsgált szerződésből származó jövedelmével lényegében a létfenntartását alapozza-e meg.[975]

Kritikával illethető a törvény fogalomkezelése és annak bírósági értelmezése, hiszen meghatározatlan elvárást támaszt a státusz megállapításával szemben, amelyet a jogalkalmazás sem tud kézzel foghatóan konkretizálni. Fontos ugyanakkor ezt a fogalmat egy dimenzióban kezelni a tarifaszerződésről szóló törvény fogalmával, hiszen a kollektív munkajog hatálya alá helyezésnek együtt kell járnia a munkaügyi bíróságok hatáskörének kiterjesztésével.[976] Mindamellett különleges helyzetet teremt a bírói jogfejlesztésben ez a hatálykiterjesztés, hiszen a munkajog homogén fejlesztése mellett a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre vonatkozó jog értelmezése és fejlesztése is megtörténik az eseteik elbírálásának következtében.[977]

IV.1.2.4 A munkavédelmi törvény szabályai

A törvény a foglalkoztatottakról beszél, és ennek körében említi a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt is,[978] akire vonatkozóan átveszi a munkaügyi bíráskodásról szóló törvény fogalmát, azonban szűkíti azt, hiszen kiveszi hatálya alól a

[973] Ennek vizsgálata során a jogalkalmazás a személy teljes vagyoni helyzetét figyelembe veszi. NEUVIANS, Nicole (2002): 72.
[974] NEUVIANS, Nicole (2002): 73.
[975] NEUVIANS, Nicole (2002): 73.
[976] NEUVIANS, Nicole (2002): 74.
[977] SCHUBERT, Claudia (2004): 7.
[978] MÜLLER, Matthias (2009): 71.

bedolgozókat, mivel rájuk a bedolgozókra vonatkozó külön törvény határozza meg az egészségvédelmi és egyéb védelmi szabályokat.[979] Hozzá kell tenni, hogy a védelmi intézkedésekről szóló munkajogi szabályok jelentik a közjogi védelmi oldalát a munkavédelemnek, amelyet a német szakértők a polgári, kötelmi jogi gondossági kötelezettség konkretizálásaként kezelnek.[980]

A munkaügyi bíráskodásról szóló törvényre utalás alapján a gazdasági függőség motívumát kell vizsgálni. Kérdéses azonban, hogy a munkavédelem, mint cél, mennyiben következik a gazdasági alárendeltség okából, van-e köztük összefüggés. Matthias Müller szerint nincs, mivel a gazdasági alárendeltségből, így a megrendelők száma, a jövedelem nagysága tényállási elemekből nem következik a munkavédelemre, mint jogkövetkezményre igény, nincsenek összefüggésben. Ezért nézete szerint szerencsés lenne e jogszabályban nem a gazdasági függésből kiindulni, hanem a szociális védelmi igényből, mivel ekkor már található kapcsolat a tényállás és jogkövetkezmény között.[981]

IV.1.2.5 A szabadságról szóló szövetségi törvényben meghatározott fogalom

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek anyagi jogosultságait először a szabadságra vonatkozó szabályokba való bevonásukkal ismerte el, hozta létre a jogalkotó, azonban keletkezésének oka a tartományi szabadság-törvények hatályának bővítésében állt, tulajdonképp egy szövetségi szintű reakciót jelentett.[982] A tartományi törvény azzal indokolta a szabadsághoz való jog megállapítását ezen személyekre, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak között nem csak a bedolgozók, hanem a kereskedelmi ügynökök, művészek, zenészek, írók, újságok tudósítói is vannak.[983] A törvény hatálya kiterjed azokra a személyekre, akik a gazdasági önállótlanságuk miatt munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek tekintendőek.[984] Hozzá teszi a

[979] Lásd továbbá: DEINERT, Olaf (2015): 52.
[980] DEINERT, Olaf (2015): 52.
[981] Erről lásd részletesen: MÜLLER, Matthias (2009): 237. 247.
[982] SCHUBERT, Claudia (2004): 8.
[983] SCHUBERT, Claudia (2004): 8.
[984] Bundesurlaubsgesetz 2 § 2. mondata: „Als Arbeitnehmer gelten auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; für den Bereich der Heimarbeit gilt § 12."

jogalkotó, hogy a bedolgozókra, mint a munkavállalóhoz hasonló jogállásúaknak egy speciális csoportjára sajátos szabályok vonatkoznak a törvény 12. §-a alapján. A Szövetségi Munkaügyi Bíróság a törvény értelmezése során kijelentette, hogy azok a személyek kerülnek e paragrafus alapján a hatálya alá, akik személyükben nem függnek, tehát nem munkavállalók, de megbízás alapján más javára szolgálatot teljesítenek, és bizonyos szempontból egyenrangúak a munkavállalókkal a *gazdasági önállótlanságuk és az abból következő szociális védelmi igényük* miatt. Ezeket a jellemvonásokat pedig mindig az egyedi esetek vizsgálatánál lehet megállapítani, azonban e törvény alkalmazásánál az a tendencia, hogy a személyi hatály nagyon szélesen értelmezett, tehát csekély mértékű függés esetén is megállapítják a munkavállalóhoz hasonló jogállást.[985]

- A gazdasági önállótlanság: a törvény alkalmazásában a gazdasági önállóságról akkor beszélhetünk, ha egy személy szolgálatát a piacon is felkínálja. Alapvetően, ha valaki arról szabadon dönt, hogy melyik megbízónak milyen mértékben végez munkát, nem beszélhetünk gazdasági önállótlanságról, kivéve, ha egyetlen megbízónak végzett tevékenységből származó bevétele adja a létfenntartásának lényegi részét.[986] A gazdasági önállótlanság vizsgálatához kapcsolódóan azonban több elmélet is létezik. Így Dersch és Neumann kutatók álláspontját is érdemes kiemelni, akik szerint az egy megbízótól szerzett jövedelem nagysága nem válik minden esetben lényegi kritériummá a gazdasági függés vizsgálatakor. Szerintük a gazdasági függés több, akár három megbízó felé fennálló viszonyban is megjelenhet, hogyha az egyes tevékenységek külön nem biztosítják az egzisztenciát, csak az összes munkavégzési viszony együttesen.[987] Ezt az elméletet részben alátámasztja a Tarifvertragsgesetz kitétele, amelyben lehetővé teszi, hogy a művészeti, irodalmi tevékenységet végző személyek és ezek technikai asszisztenciája akkor is munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek minősülnek, ha jövedelmük egyharmadát szerzik az adott munkavégzési viszonyból. Ilyen esetben is akár három megbízó felé is fennállhat ez a speciális státusz, amely alátámasztja Dersch és Neumann nézetét.

[985] NEUVIANS, Nicole (2002): 74-75.
[986] NEUVIANS, Nicole (2002): 75.
[987] NEUVIANS, Nicole (2002): 75-76.

- Szociális védelemre igény: ezt a feltételt a törvény szövege nem tartalmazza, hanem a törvény céljából és értelméből lehet levezetni a Bíróság fenti álláspontja szerint. Erre azért van szükség, mert a gazdasági függés önállóan nem elegendő ahhoz, hogy a munkavégző a törvény hatálya alá kerüljön munkavállalóhoz hasonló jogállású személyként, mivel a gazdasági függés sok szolgálati viszonyban megvan.[988] Neuvians szerint a két feltételnek együtt olyan fokot kell elérnie, amely a munkaviszonyra jellemző.[989] A szociális védelmi igény különösen akkor válik a munkavállalóval összehasonlítható mértékűvé, ha a megbízások megszerzése, teljesítése során egyetlen megbízótól függ a személy, tehát az abból származó jövedelemre utalt. Ezen esetekben a vállalkozói döntési lehetőség csak formálisan van meg, de facto hasonló helyzetben kell lennie, mint egy munkavállalónak. Itt viszont Neuvians szerint fellép egy újabb szempont, amely alapján megítélhető a védelmi igény fennállta, ez pedig a tevékenységből eredő jövedelem mértéke. Állítása szerint egy meghatározott mértéket meghaladó jövedelem már megszünteti a szociális védelmi igényt, emiatt nem lehet többé munkavállalóhoz hasonló jogállásúnak tekinteni a munkavégzőt. Ebben az esetben a támpontot az összehasonlítható tevékenységet végző munkavállalók bére ad. Ha a két összeg közötti különbség olyan jelentős, hogy a munkavállalói bért meghaladó részösszeg fedezi az öngondoskodást a szociális védelem területén,[990] akkor Neuvians szerint nincs lehetőség a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre vonatkozó jogszabályok alkalmazására. Neuvians álláspontjához csatlakozik Tillmann is, aki szerint, ha a gazdasági függés fenn is áll, tehát a munkavégző a jövedelmének döntő részét egy megbízótól szerzi, azonban a munkavállalóhoz hasonló szociális védelmi igény nem áll fenn, mert például a teljes, munkavégzésből származó jövedelmével egyenlő mértékű juttatásban részesül például bérleti jogviszony miatt, akkor nem minősülhet munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek a munkavégző.[991] Ezt az álláspontot vitathatónak tartom, mivel az érvelés a

[988] NEUVIANS, Nicole (2002): 76.
[989] NEUVIANS, Nicole (2002): 76.
[990] Ez az összeg általában a munkavállalói bér felétől már megállapításra kerül, mivel a szakirodalom álláspontja szerint ez a többlet kiegyenlíti a védelmi törvények által biztosított munkavállalói védelem hiányát. NEUVIANS, Nicole (2002): 77.
[991] https://www.haufe.de/personal/personal-office-premium/arnoldtillmanns-burlg-2-geltungsbereich-1-allgemeines_idesk_PI10413_HI5670610.html; (Letöltés ideje: 2017. 07. 25.)

munkaviszonyhoz hasonlíthatóságot veszi alapul. A munkaviszony védelmét adó munkajog azonban bérmértéktől függetlenül védi a munkaviszonyban álló, személyükben függő munkavállalókat, így az abban alkalmazott védelem bizonyos eszközeinek kiterjesztése sem követhet eltérő logikát. A magasabb bér fizetésének nem lehet következménye a védelmi intézmények megszüntetése, hiszen a munkajogi védelem ugyanúgy jár azokban a jogviszonyokban, ahol egy vagy kevés számú megbízó felé áll fenn erős gazdasági függés függetlenül attól, hogy az adott megbízótól éppen másfélszer akkora jövedelemben részesül-e, hiszen a gazdasági egzisztenciája ugyanúgy egy személytől függ a munkavégzőnek, így a védelmi igénye is fennáll.

Ennek a jogszabálynak az alkalmazása újabb szemlélettel tágítja a fogalom meghatározásának lehetőségét. A két fogalmi jellemző, a gazdasági függés és a szociális védelmi igény nehezen elválasztható a jogalkalmazásban, hiszen mindkét jellemzőnél figyelembe veszik a vagyoni viszonyokat, valamint mindkét esetben ugyanazon kérdéseket járják körül. Ennek hátterében a jogalkalmazás ontológiai fogalom-megközelítése áll, hiszen azokat minősíti munkavállalóhoz hasonló jogállásúnak, akik „megjelenésükben" hasonlítanak a munkavállalóra, holott a többi önálló munkavégzőtől való tiszta elhatárolás előfeltétele pont a cél szerinti, tehát jogkövetkezmény-orientált definíció lenne.[992]

IV.1.2.6 A fogalom a foglalkoztatottak védelméről szóló törvény 1. § (2) bekezdés 1. pontja alapján és az egyenlő bánásmódról szóló törvény alapján

A törvény 1994-es módosítása óta[993] foglalkoztatottként kezelte, a céljának megfelelően, többek között a munkavállalókat az üzemekben és a magánjogi és közjogi szervezetekben (munkások, alkalmazottak, szakképzésben résztvevők), valamint azokat a személyeket, akik a gazdasági önállótlanságuk miatt munkavállalóhoz hasonló jogállásúnak tekintendők.[994] A jogszabály szövegezése

[992] NEUVIANS, Nicole (2002): 78.
[993] MÜLLER, Matthias (2009): 68.
[994] „Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind 1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts (Arbeiterinnen und Arbeiter,

külön kiemeli ide tartozóként a bedolgozó és velük egyenrangú személyeket. Így tehát a törvény úgy terjedt ki a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre, hogy egy jellemzőjüket, a gazdasági függőséget nevezi meg.[995] A jogszabály szövegezése külön kiemelte ide tartozóként a bedolgozó és velük egyenrangú személyeket. A fogalmi elemeket tekintve a gazdasági önállótlanság az egyedüli, tehát a jogalkotó a törvény által felállított diszkrimináció elleni védelmet minden gazdaságilag függő munkavégzőkre is kiterjesztette, tehát tulajdonképpen minden foglalkoztatási viszonyra hatályos volt.[996] Ezt a törvényt 2006-ban felváltotta az egyenlő bánásmódról szóló törvény, amelynek fogalmazásában foglalkoztatottnak kell tekinteni a munkavállalókon kívül azokat a személyeket is, akik a gazdasági önállótlanságuk miatt munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek tekintendőek, és ebbe a személyi körbe a bedolgozók is beletartoznak.[997] Ez a jogszabály a foglalkoztatottak védelméről szóló törvényhez kapcsolódik. Újabb jogalkotási eredményről van szó, hiszen 2006. augusztusában lépett hatályba.[998] Egyedüli ismérvként itt is csak a gazdasági függés van meghatározva, amely a munkaügyi bíráskodásról szóló törvény hatályához kapcsolható, és nem a kollektív szerződésről szóló törvényi fogalomhoz.[999]

IV.1.2.7 A fogalom az ápolási időről szóló törvény alapján

A törvény hatálya alá tartoznak a foglalkoztatottak, akik körében megjelennek azok a személyek is, akik a gazdasági önállótlanságuk miatt munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek tekintendőek, valamint ehhez a személyi körhöz tartozik a bedolgozó és a vele egyen helyzetű személy is a törvény szövege szerint.[1000] A jogszabály szövege 2008-ból származik: gazdasági önállósággal nem rendelkező személyeket tartja a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek. Érdemes megjegyezni, hogy a jogszabály különös módon a következőt határozza meg: A

Angestellte, zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte), ferner Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind." (saját fordítás)
[995] MÜLLER, Matthias (2009): 68.
[996] SCHUBERT, Claudia (2004): 12.
[997] Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz § 6 (1) bekezdés
[998] MÜLLER, Matthias (2009): 68.
[999] MÜLLER, Matthias (2009): 69.
[1000] Pflegezeitgesetz 7. § (1) bekezdés

jogszabály alkalmazásában a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre nézve a munkáltató helyére a megbízó vagy a „Zwischenmeister" lép. Ilyen konkrét kiemelést a többi törvényben nem találunk, holott közvetetten azok a jogszabályok is kiterjednek a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy partnerére.

IV.1.2.8 A fiatal munkavégzők védelméről szóló törvény 1. § (1) bekezdése

A törvény az 1. §-ban meghatározza hatályát, amely szerint a törvény kiterjed az olyan 18. életévét betöltött munkavégző személyre, aki többek között munkavállalóként, bedolgozóként vagy egyéb munkavégzőként olyan szolgálatot teljesít, ami a munkavállaló vagy bedolgozó munkateljesítményéhez hasonló. Ez ugyan nem tekinthető igazán fogalmi meghatározásnak, ezért sincs felsorolva a fenti listában. Ennek oka, hogy a szakirodalomban létezik olyan álláspont, amely elveti ennek a jogszabálynak ilyen irányú tartalmát,[1001] ugyanakkor más szerzők ezt a szövegezést egyértelműen a vizsgált státuszra utalónak tartják, anélkül, hogy a jogszabályszöveg külön nevesítve tartalmazná.[1002] Amennyiben az utóbbit fogadjuk el, akkor e törvény is a munkavédelmet terjeszti ki e státuszra a foglalkoztatottak védelméről szóló törvény és a munkavédelmi törvény mellett. Ezek a törvények elsősorban a jogtárgy-védelmet szolgálják a német szakirodalom álláspontja szerint, emiatt nem olyan fontos az elkülönítése a különböző munkavégzőknek.[1003]

IV.1.2.9 Az egyik tipikus ide tartozó hivatás: a munkavállalóhoz hasonló jogállású kereskedelmi ügynökök

A függő kereskedelmi ügynökök meghatározó alcsoportot képeznek a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek kategóriájában. Szociális védelmi igényük már 1953-ban a német kereskedelmi ügynök-jogállás szabályozásának

[1001] NEUVIANS, Nicole (2002): 122.
[1002] SCHUBERT, Claudia (2004): 11-12.
[1003] SCHUBERT, Claudia (2004): 11.

kezdetekor is ismert volt.[1004] A Kereskedelmi Törvénykönyv 84. § alapján kereskedelmi ügynök („Handelsvertreter") az a személy, aki önálló iparűzőként tartósan azzal van megbízva, hogy egy másik vállalkozónak üzleteket közvetítsen, vagy annak a nevében üzletet kössön. Ennek a fogalomnak több típusa van, így egyik, a téma szempontból releváns altípusa az „Einfirmenvertreter" (függő kereskedelmi ügynök), akire speciális feltételeket támaszt a munkaügyi bíráskodásról szóló törvény 5. § (3) bekezdése és a Kereskedelmi Törvénykönyv 92a § is, munkavállalóhoz hasonló jogállással felruházva ezen személyeket.

a. A Kereskedelmi Törvénykönyv 92a § szabályai

Ez a paragrafus védelem alá helyezi azokat a függő kereskedelmi ügynököket, akik tartósan egy megrendelőhöz kötöttek, emiatt nem jelennek meg szabadként más megrendelők előtt, amely miatt különösen igényelik a szociális védelmet.[1005] Ezt az igényt ismerte fel a jogalkotó is, amikor speciális szabályt alkotott rájuk. A paragrafus (1) bekezdése szerint[1006] a meghatározott minisztériumok rendeletben szabályozhatják a kereskedelmi képviselővel szerződésben álló vállalkozások ellenszolgáltatásának alsó határát. Ezt viszont csak azon kereskedelmi képviselők jogviszonyára vonatkozóan tehetik meg, akik szerződésük alapján nem tevékenykedhetnek más vállalatok számára, vagy ha a további tevékenységet a munkájuk jellege zárja ki. Egy ilyen rendeletben a kereskedelmi képviselőket általánosan, illetve azok egy csoportját külön is lehet szabályozni. Ez a jogszabályi rendelkezés egyoldalú kógens szabály, hiszen ezt a törvényi mértéket nem lehet szerződésben korlátozni, vagy kizárni. Ez tehát egy védelmi rendelkezés külön a függő kereskedelmi képviselőkre, akik egyetlen vállalkozónak értékesítik a munkaerejüket. A jogalkotó ezzel védelembe helyezi

[1004] SCHUBERT, Claudia (2004): 16.
[1005] SCHUBERT, Claudia (2004): 17.
[1006] (1) „Für das Vertragsverhältnis eines Handelsvertreters, der vertraglich nicht für weitere Unternehmer tätig werden darf oder dem dies nach Art und Umfang der von ihm verlangten Tätigkeit nicht möglich ist, kann das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie nach Anhörung von Verbänden der Handelsvertreter und der Unternehmer durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, die untere Grenze der vertraglichen Leistungen des Unternehmers festsetzen, um die notwendigen sozialen und wirtschaftlichen Bedürfnisse dieser Handelsvertreter oder einer bestimmten Gruppe von ihnen sicherzustellen. Die festgesetzten Leistungen können vertraglich nicht ausgeschlossen oder beschränkt werden."

azokat a kereskedelmi ügynököket, aki szerződése vagy a végzett tevékenység jellege miatt egy vállalkozástól függ gazdaságilag, amely védelemnek az eszköze, hogy lehetőséget ad a vállalat teljesítésének minimális szintjének meghatározására. Ez a lehetőség ugyanakkor a szövetségi minisztériumok kezében van, akiknek a standard meghatározásánál meg kell szerezniük a jogszabály szövege szerint a kereskedelmi képviselők szövetségének és a vállalatok szövetségének hozzájárulását is. Ugyanakkor ez a jogalkotói védelembe vonás segít a munkavállalóhoz hasonló jogállás általános fogalmi feltételeinek megállapításában,[1007] hiszen annak a kereskedelmi ügynöki viszonyra konkretizált formájával találkozhatunk a jogszabályban.

b. A munkaügyi bíráskodásról szóló törvény 5. § (3) bekezdése

Ez a törvény úgy terjeszti ki hatályát a munkavállalókon kívüli egyéb munkavégzőkre, hogy azokat a törvény alkalmazásakor bevonja a munkavállaló fogalmába. A jogszabály szövege szerint a kereskedelmi ügynököket a törvény alkalmazásában csak akkor lehet munkavállalónak tekinteni, hogyha abba a személyi körbe tartoznak, akikre a Kereskedelmi Törvénykönyv 92a § is kiterjed, tehát akinek a jogviszonyában a vállalkozás által fizetett díj alsó határa jogszabályból fakadó védelem alatt áll, valamint ha a szerződéses viszonyuk utolsó hat hónapjában, illetve rövidebb idejű jogviszonyban ennek ideje alatt átlagosan havonta maximum 1000 euró jövedelmet szereztek a szerződéses viszonyukból. A jövedelembe tartozik a jutalék is és a rendszeres kiadások megtérítése is.[1008] A jogalkotó csak a függő kereskedelmi képviselőknek nyitja meg a munkaügyi bíróság előtti igényérvényesítés lehetőségét.[1009] Azonban a jogszabályi szövegben található szűkítések miatt a más

[1007] SCHUBERT, Claudia (2004): 17.
[1008] „Handelsvertreter gelten nur dann als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, wenn sie zu dem Personenkreis gehören, für den nach § 92a des Handelsgesetzbuchs die untere Grenze der vertraglichen Leistungen des Unternehmers festgesetzt werden kann, und wenn sie während der letzten sechs Monate des Vertragsverhältnisses, bei kürzerer Vertragsdauer während dieser, im Durchschnitt monatlich nicht mehr als 1.000 Euro auf Grund des Vertragsverhältnisses an Vergütung einschließlich Provision und Ersatz für im regelmäßigen Geschäftsbetrieb entstandene Aufwendungen bezogen haben. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz können im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie die in Satz 1 bestimmte Vergütungsgrenze durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, den jeweiligen Lohn- und Preisverhältnissen anpassen."
[1009] SCHUBERT, Claudia (2004): 16.

jogszabályban védelem alatt állóvá minősített, tehát munkavállalóhoz hasonló jogállásúnak tekintett függő kereskedelmi ügynököket csak akkor tekinti munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek a jogalkotó a munkaügyi bíráskodásról szóló törvény értelmében, hogyha további feltételnek megfelelnek ezek a személyek.[1010] Az elsődleges feltétel, hogy ne dolgozzon más vállalkozásnak a munkavégző (szerződése vagy a tevékenysége jellege miatt), valamint a jövedelme egy bizonyos szintet ne érjen el. A jogalkotó tehát védendőnek tartja azokat a munkavállalóhoz hasonló jogállású függő kereskedelmi ügynököket, akik egy cégnek dolgoznak, azonban a munkaügyi bírósághoz csak akkor fordulhatnak ezek a személyek, ha a jövedelmük nem lépi túl a meghatározott összeget. Ez a jövedelem alapú diszkrimináció indokolatlan, hiszen a jogvitáikban ugyanolyan igénye van egy 900 eurót kereső függő kereskedelmi ügynöknek arra, hogy a munkaügyi bíróság járjon el az ügyében, mint egy 1100 eurót kereső ugyanolyan függő helyzetben álló kereskedelmi ügynöknek. A jövedelmi határ megszabása a védelmi intézményeknél ugyan nem feltétlenül fölösleges, erre vonatkozóan különböző álláspontok vannak, viszont egyazon speciális tevékenységet végző, összehasonlítható jogviszonnyal rendelkező munkavégzők közötti jövedelem alapú strict differenciálás mindenképp vitatható szabályozásnak tekinthető. Ezzel kapcsolatban több példa is elképzelhető, hiszen a szabadságról szóló szövetségi törvényben nem szerepel bevételi határ, emiatt ha szabadsággal kapcsolatos igény miatt bírósághoz fordul a munkavállalóhoz hasonló jogállású kereskedelmi képviselő, akkor a bíróságnak először a munkavégző jövedelmét kell megállapítani a hatáskör megállapításának előfeltételeként. Így tehát van olyan munkavállalóhoz hasonló jogállású kereskedelmi képviselő, aki a szabadságról szóló törvény hatálya alá tartozik, viszont a munkaügyi bíróságokról szóló törvény hatálya alól kizárt, ezért szabadságigényét a rendes bíróságok előtt kell érvényesítenie.[1011]

IV.1.2.10 Munkavállalóhoz hasonló jogállás a bedolgozói munka területén

A bedolgozók rendszerint munkavállalóhoz hasonló jogállásúnak tekintett személyek, így például a munkaügyi bíróságról szóló törvény külön is megnevezi őket, mint

[1010] NEUVIANS, Nicole (2002): 80.
[1011] NEUVIANS, Nicole (2002): 83.

védelembe vett személyeket a többi munkavállalóhoz hasonló jogállású személy mellett. A német szakirodalom külön nevezett csoportként kezeli a hasonló jogállásúak között,[1012] sőt, a legrégebb óta felismert munkavállalóhoz hasonló jogállású személykört jelenti a bedolgozók rétege.[1013] Mivel külön törvény van erre a speciális jogállásra, amelynek gyökerei egészen 1911-ig nyúlnak vissza,[1014] valamint sok munkajogi védelmi eszköz kiterjed rájuk, ezért a státusz a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek egyik legvédettebb csoportjának tekinthető.[1015]

A bedolgozókról szóló törvény rendelkezik a bedolgozóként foglalkoztatottakról és a velük egyenrangú személyekről. Bedolgozóként foglalkoztatott a törvény értelmében a bedolgozó és a házi kereskedelmet folytató személy.[1016] Az 1. § (2) bekezdés szerint azok a személyek lehetnek a bedolgozókkal egyenrangúként kezeltek, akik védelemre szorulnak. Ez a védelmi igény a jogalkotó által pontosításra kerül, hiszen megnevezi ezeket a személyeket:

c. Azok a személyek. akik rendszerint egyedül vagy családtagjaikkal saját lakásban vagy általa választott üzemhelyen rendszeres munkafolyamatban megismétlendő munkát más személy megbízása alapján ellenértékért végeznek anélkül, hogy tevékenységüket ipari jellegűnek lehetne tekinteni, vagy, hogy a megrendelő iparűző vagy művezető lenne;
d. az a házi kereskedelmet folytató személy, aki több mint kettő idegen segéderővel vagy bedolgozóval dolgozik;
e. más, ellenértéken alapuló megbízással rendelkező iparűző, aki a gazdasági függősége következtében hasonló helyzetben van, mint a házi kereskedelmet folytató munkavégző
f. a munkatovábbító mester, „Zwischen-meister”.[1017]

[1012] NEUVIANS, Nicole (2002): 83.
[1013] REINHARDT, Christoph (2013): 17.
[1014] MÜLLER, Matthias (2009): 60.
[1015] SCHUBERT, Claudia (2004): 13.
[1016] Heimarbeitsgesetz § 1 (1)
[1017] Heimarbeitsgesetz 1 § (2) „Ihnen können, wenn dieses wegen ihrer Schutzbedürftigkeit gerechtfertigt erscheint, gleichgestellt werden a) Personen, die in der Regel allein oder mit ihren Familienangehörigen (§ 2 Abs. 5) in eigener Wohnung oder selbstgewählter Betriebsstätte eine sich in regelmäßigen Arbeitsvorgängen wiederholende Arbeit im Auftrag eines anderen gegen Entgelt ausüben, ohne daß ihre Tätigkeit als gewerblich anzusehen oder daß der Auftraggeber ein Gewerbetreibender oder Zwischenmeister ist;
b) Hausgewerbetreibende, die mit mehr als zwei fremden Hilfskräften oder Heimarbeitern arbeiten;

c) andere im Lohnauftrag arbeitende Gewerbetreibende, die infolge ihrer wirtschaftlichen

A bekezdés második felében a jogalkotó meghatározta, hogy a védelmi igény meghatározásakor a gazdasági függés mértéke a meghatározó. Ennek vizsgálatakor különösen a következőket kell figyelembe venni: az idegen segítő munkaerő számát, az egy vagy több megbízótól való függőséget, a lehetőségeket a piacon történő közvetlen fellépésre, a saját befektetések jellegét és nagyságát, valamint a forgalmat.[1018] Tehát a jogalkotó ezeket a gazdasági jellegű ismérveket határozta meg a bedolgozói törvényben a védelem kiterjesztésének előfeltételeként. Ez a védelem a törvényi diszpozitív jellegű rendelkezéseket alapul véve kiterjed az általános védelmi előírásokra és a speciális előírásokra, így a bérvédelemre, a jövedelemre vonatkozó információszolgáltatási kötelezettségekre és egyéb, jövedelemre vonatkozó szabályokra. A törvény értelmében azonban a bedolgozóval egyenrangúként kezelt munkavégzőknek nevezett, fentebb sorolt személyek védelme csökkenthető az említett védelmi szabályok egy részére is, azonban további normákra is kiterjeszthető a törvényen belül. Sőt, bizonyos személyi köröket vagy foglalkoztatási formákat külön is lehet szabályozni, és akár meghatározott egyének is kerülhetnek a bedolgozókkal egyenrangú státuszba.[1019] Ez a széleskörű szabályozási lehetőség ugyan lehetővé teszi a speciális jogviszony-típusoknak megfelelő szabályozást, ugyanakkor vitathatóvá válhat több alkotmányos alapelv érvényesülése is, mint az egyenlő munkáért egyenlő bér elve.

A bedolgozókról szóló törvény 2. § (1) bekezdése szerint[1020] a bedolgozó egyedül vagy családtagjaival végez jövedelemszerző tevékenységet a saját maga által választott munkahelyen. Ez kifejezetten fontos bekezdés, hiszen a védelmi igényüknél a

---

Abhängigkeit eine ähnliche Stellung wie Hausgewerbetreibende einnehmen;
d) Zwischenmeister (§ 2 Abs. 3)."
A Zwischenmeisterre lásd: MATLEKOVITS Sándor (1911): Az ipar alakulása a capitalismus korszakában. *Budapesti Szemle,* 1911/146, 239.

[1018] „Für die Feststellung der Schutzbedürftigkeit ist das Ausmaß der wirtschaftlichen Abhängigkeit maßgebend. Dabei sind insbesondere die Zahl der fremden Hilfskräfte, die Abhängigkeit von einem oder mehreren Auftraggebern, die Möglichkeiten des unmittelbaren Zugangs zum Absatzmarkt, die Höhe und die Art der Eigeninvestitionen sowie der Umsatz zu berücksichtigen." (Saját fordítás)

[1019] Az ilyen minősítéshez hosszas eljárás szükséges, így a felelős bedolgozói bizottságnak kell döntenie az érintettek meghallgatása után, azonban a hatáskörrel rendelkező munkaügyi hatóságoknak is hozzá kell járulnia. Heimarbeitsgesetz § 1 (3), (4)

[1020] (1) Heimarbeiter im Sinne dieses Gesetzes ist, wer in selbstgewählter Arbeitsstätte (eigener Wohnung oder selbstgewählter Betriebsstätte) allein oder mit seinen Familienangehörigen (Absatz 5) im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überläßt. Beschafft der Heimarbeiter die Roh- und Hilfsstoffe selbst, so wird hierdurch seine Eigenschaft als Heimarbeiter nicht beeinträchtigt.

jogalkotó nem veszi figyelembe azt a tényt, hogy családtagjuk segít a teljesítésben.[1021] Másik iparűző megbízása alapján dolgozik, tevékenységének eredménye értékelését a megbízó végzi, így közvetlenül nem szerepel a piacon (önállótlan munkavégző). Nem tagozódik ez a munkavégző a megbízó üzemének rendjébe, ő határozza meg a munkaidejét. Ezek a feltételek pedig körbeírják a jogalkotó által támasztott elvárásokat ahhoz, hogy valakinél a gazdasági alárendeltséget és ennek következményeképp a szociális védelmi igény fennállását elismerje.[1022] Ebbe a személyi körbe tartozik a törvény szerint a házi kereskedelmet folytató személy, aki a saját munkavégzési helyén maximum két idegen személy segítségével végez előállító jellegű tevékenységet személyesen, és a tevékenységének eredményét a megbízó értékesíti. Ezt a munkavégzőt a bedolgozótól az a fogalmi elem különíti el, hogy saját munkaszervezettel rendelkezik,[1023] egyébiránt közös ismérvük az egy személy megbízására történő munkavégzés, aki az eredményt is értékesíti, a közvetlen piaci fellépés hiánya, valamint a megbízó utasításaihoz való kötöttség, ami miatt nem tudnak a vállalkozói lehetőségekkel élni.[1024]

A bedolgozók kategóriája ugyan munkavállalóhoz hasonló jogállásúként kezelt, mégis vannak olyan elemei, amelyek nem fellelhetőek a többi munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogviszonyában. A fogalomba való besorolásnál ugyanis nem mérvadó a megbízók száma, ami máris eltérést jelent a többi fogalmi meghatározáshoz képest. Ezen felül a bedolgozó nem visel semmilyen üzleti kockázatot sem, hiszen az értékesítés a megbízó terhe. A védelmi igényét a bedolgozónak emiatt két tényező alapozza meg: saját munkaerejét értékesíti, valamint csak kevés segítő munkaerővel rendelkezik.[1025] Emiatt ugyanakkor az az általános következtetés is levonható, hogy a jogalkotó különböző foglalkozásoknál, illetve különböző személyi köröknél más szinten húzza meg a munkajogi védelem kiterjesztéséhez elvárt szociális védelmi igény mércéjét.[1026]

[1021] REINHARDT, Christoph (2013): 499.
[1022] SCHUBERT, Claudia (2004): 15.
[1023] NEUVIANS, Nicole (2002): 84.
[1024] SCHUBERT, Claudia (2004): 15.
[1025] NEUVIANS, Nicole (2002): 84.
[1026] REINHARDT, Christoph (2013): 500.

IV.1.2.11 Záró gondolatok, a fogalmak összevetése, a német fogalmi megoldás értékelése

A fogalmat körbejárva megállapítható, hogy cizellált, bizonyos kérdésekben átgondolt, azonban sok ponton kaotikusnak nevezhető szabályozási anyagot állított fel a német jogalkotó. A XX. század elejétől, 1926-tól[1027] kezeli a német jog az „arbeitnehmerähnliche Person", azaz a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriáját, amelyben felfedezhetőek egységes irányvonalak a jogalkotás folyamata során, viszont nem beszélhetünk egybehangzó személyi körről minden esetben. Jelen kutatásban nem törekszem abban a kérdésben állást foglalni, hogy mennyiben tekinthető a német megoldás a hármas vagy a kettes modellbe tartozónak, hiszen mindkét álláspont mellett szólnak elfogadható érvek. Egyetérthetek Reinhardttal abban, hogy bizonyos szempontból hármas modell alakult ki, míg más szempontból fennmaradt a bináris modell. Az egyes törvényi fogalmak vizsgálata után kitűnik, hogy a törvények célcsoportjai is heterogén jellegűek, így az egyes fogalmak értelmezésével is más-más személyköröket lehet átfogni. A definíciók között van átfedés, viszont egységes álláspont hiányzik a jogalkotó oldalán, hiszen a kritériumok között hasonlóság ugyan van, de teljes egybeesésről nem beszélhetünk.[1028] Emiatt találó Schubert azon meglátása, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy nem egy fogalom, hanem egy *típus*.[1029] Alapvetően mindegyik fogalom a Melsbach által legelsőként meghatározott tényállási elemre épít: a gazdasági függésre,[1030] a gazdasági önállótlanságra.[1031] Az újabb, 2006-os, 2008-as jogszabályok is követik ezt, hiszen nem adnak meg részletesebb fogalmat, hanem egyedül a gazdasági önállótlanságot jelölik meg, mint jellemzőt. A munkaügyi bíráskodásról szóló törvény, erre utalva a munkavédelmi törvény, továbbá a szabadságról szóló, a foglalkoztatottak védelméről szóló törvény is mind a gazdasági önállótlansággal rendelkező személyeket említik.[1032] A fiatal munkavégzők védelméről szóló törvény azon személyeket vonja be hatálya alá, akiknek szolgáltatása hasonlít a munkavállaló és bedolgozó

[1027] MÜLLER, Matthias (2009): 77. HENRICI, Horst (2002): 127.
[1028] NEUVIANS, Nicole (2002): 85.
[1029] REINHARDT, Christoph (2013): 514.
[1030] MÜLLER, Matthias (2009): 78.
[1031] ROTHHAAR, Bernadette Fabienne (2014): 55. Reinhardt szerint azonban a gazdasági önállótlanság egy felsőbb kategória, amelynek alsó eleme, része a gazdasági függőség. Lásd részletesen: REINHARDT, Christoph (2013): 33.
[1032] ROTHHAAR, Bernadette Fabienne (2014): 54.

munkavégzéséhez. Egyedül a kollektív szerződésről szóló törvény tartalmaz részletes fogalmat, amely miatt sokakban felmerül, hogy vajon ez a jogszabályi definíció általános fogalomnak tekinthető-e.

Mindezek alapján elmondható, hogy színes törvényi fogalmi eszköztárról beszélhetünk.[1033] Emellett a jogszabályok lehetőséget adnak a nehéz esetek kialakulására is, hiszen olyan fogalmakat használnak, mint a lényegében és a túlnyomóan, amelyek meghatározatlan jogi fogalmak, így nem adnak meg egzakt határokat a kategóriáknak.[1034] A gazdasági függés és a szociális védelmi igény gyakran használt jellemzői a státusznak. Ahogy fent kifejtésre került, a gazdasági függést több jellemző alkotja: túlnyomóan egy megrendelőnek tevékenykedés, a munkavégzés eredményének megrendelő általi értékesítése, a személyes munkaerő teljes „beruházása", valamint a foglalkoztatás tartóssága.[1035] A munkavállalóhoz hasonló szociális védelmi igény, mint a munkavállalóhoz hasonló jogállás második pillére[1036] pedig a jövedelem mértékén alapszik.[1037] Ezeket a jellemzőket minden egyes esetben részletesen vizsgálni kell.[1038]

Elfogadható a kijelentés, miszerint a szabályozás bonyolult megoldásokat tartalmaz. Ennek tisztázására saját készítésű táblázatban törekszem. A következőképp foglalhatjuk össze a német fogalmi meghatározásokat a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre nézve:

Jogszabályok neve	Használt fogalmi leírás
Munkaügyi bíráskodásról szóló törvény 5. § (1), Szabadságról szóló szövetségi törvény 2. § 2. mondata	„személyek, akik a gazdasági önállótlanságuk miatt munkavállalóhoz hasonló jogállásúnak tekintendőek"[1039]

[1033] ROTHHAAR, Bernadette Fabienne (2014): 54-55.
[1034] REINHARDT, Christoph (2013): 303.
[1035] Ezekről lásd részletesen: FREY, Lea (2014): 27.
[1036] Frey szerint a szociális védelmi igény és a gazdasági függés alkotják a státusz két pillérét, azonban az előbbi csak korrekciója a gazdasági függésnek. Ennek oka, hogy szerinte a védelem biztosítását nem lehet egyedül a foglalkoztatott gazdasági helyzetétől függővé tenni. FREY, Lea (2014): 33. 45.
[1037] Erről lásd részletesen: FREY, Lea (2014): 34. Meg kell jegyezni itt, hogy eddig konkrét jövedelemhatárt sem a jogalkotó, sem a jogalkalmazás nem állapított meg. FREY, Lea (2014): 35.
[1038] FREY, Lea (2014): 33.
[1039] Reinhardt szerint a gazdasági önállótlanság kettő jegyből tevődik össze: gazdasági függőség, és a munkavállalóhoz hasonló szociális védelmi igény. REINHARDT, Christoph (2013): 35. 163.

Foglalkoztatottak védelméről szóló törvény 1. § (3), Egyenlő bánásmódról szóló törvény 6. § (1)	
Munkavédelmi törvény 2. § (2) (Munkaügyi bíráskodásról szóló törvény 5. § (1) bekezdésére utalva)	
Fiatal munkavégzők védelméről szóló törvény 1. § (1)	személyek, akiknek „szolgáltatása hasonlít a munkavállaló és bedolgozó munkavégzéséhez.”
Kollektív szerződésről szóló törvény 12a §	„azok a személyek, akik gazdaságilag függő helyzetben vannak és a munkavállalókhoz hasonló szociális védelmi szükségletük áll fenn, amennyiben más részére szolgálati- vagy vállalkozási szerződés alapján személyesen vagy lényegében munkavállaló alkalmazása nélkül végez munkát, és amennyiben ezt a tevékenységét túlnyomó részben egy személy részére teljesíti, vagy összes üzletszerű tevékenységéből származó jövedelmének több mint fele egy személytől származik, – ha egyéb változás nem látható előre – amennyiben kollektív szerződés másképpen nem rendelkezik a mindenkori utolsó hat hónapi tevékenységét illetően, vagy

	amennyiben ez az időtartam ennél rövidebb, úgy erre az időtartamra illetően, e törvény rendelkezései irányadóak."[1040]

6. számú ábra: a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogszabályi definíciói[1041]

E táblázat szemlélteti, hogy milyen különbségek és hasonlóságok léteznek a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy-definíciók között. Emellett ki kell emelni a következő, Reinhardt kutatásait alapul vevő táblázatot is, amely a munkavállaló és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy két kiemelt definícióját veti össze. Reinhardt az egyes fogalmi elemekre koncentráltan a következőképp látja a törvényi definíciók egy részét:

	Munkavállalóhoz hasonló jogállású személy		Munkavállaló
	Kollektív szerződésről szóló törvény 12a §	Munkaügyi bíráskodásról szóló törvény 5. § (1) bekezdés 2. mondat	
A gazdasági függés követelménye, mint védelmi szükséglet-indikátor			
Gazdasági függés foka	• „gazdaságilag függő"; • Konkretizálva a paragrafus a. és b. feltételében,	Ugyan nincs kodifikálva, de a jogalkalmazásban mindig megkövetelik	gazdaságilag függő

[1040] KISS, György (2013): 10.
[1041] A táblázat saját készítésű.

<table>
<tr><td></td><td>valamint a (3) bekezdésben</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="4">Kiegészítő közös feltételek</td></tr>
<tr><td colspan="4">a. lényegében saját alkalmazott támogatása nélkül, mint védelmi szükséglet-indikátor</td></tr>
<tr><td rowspan="2">A munkamegosztás foka</td><td>„lényegében munkavállaló segítsége nélkül”</td><td>Ugyan nem kifejezetten jelenik meg, de a jogalkalmazás mindig vizsgálja</td><td rowspan="2">A tevékenységet saját alkalmazott nélkül végzi

személyesen teljesít</td></tr>
<tr><td>„személyes szolgálatteljesítés”</td><td>Ugyan nem kifejezetten jelenik meg, de a jogalkalmazás mindig vizsgálja</td></tr>
<tr><td colspan="4">b. A megrendelő felé fennálló tartós jogviszony, mint védelmi szükséglet-indikátor</td></tr>
<tr><td>A szerződéses viszony tartama</td><td>egy meghatározott időtartam, amely jelenleg vitatott</td><td>egy meghatározott időtartam, amely jelenleg vitatott</td><td>tartósan tevékenykedik</td></tr>
<tr><td colspan="4">c. A financiális biztonság foka, mint védelmi szükséglet-indikátor</td></tr>
<tr><td>A financiális biztonság foka</td><td colspan="2">Ugyan e jellemző nincs feltételként a jogszabályokban, mégis a jogalkalmazás ebben lényegi okot lát a védelmi normák kiterjesztésére a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre.</td><td>Csekély financiális biztonsággal rendelkezik</td></tr>
</table>

7. számú ábra: Reinhardt elmélete a két jogszabály és a munkavállalói státusz hasonlóságáról[1042]

[1042] Ez a teljes táblázat egy részlete, és részben módosított. REINHARDT, Christoph (2013): 490., 498.

Reinhardt e táblázatban sorra veszi, hogy a három fogalomnak mennyiben eleme a gazdasági függőség, a személyes, saját alkalmazott nélküli munkavégzés, a tevékenység tartama, és a pénzügyi önállóság. Az első két csoportjellemző esetében a munkavállalóval azonos eredményre jut Reinhardt: mind a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy, mint a munkavállaló a német munkajogban gazdaságilag függő személynek minősül, aki köteles személyesen teljesíteni. Ezzel szemben a tartósság tekintetében vita áll fenn, például annak pontos mértékére is. A pénzügyi biztonság hiánya ugyan nem fogalmi feltétele a jogszabályban definiált munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek, mégis a jogalkalmazók a munkavállalóhoz hasonló csekély biztonságot is vizsgálják a státusz elemzésekor.

Mivel a kollektív szerződésről szóló törvény és a munkaügyi bíráskodásról szóló törvény a legtöbbet vizsgált jogszabályokat jelentik a jogállás vonatkozásában, ezért a két jogszabályt a következőképp lehet egybevetni Reinhardt szerint:

Az egyes indikátorok	Törvényben meghatározott jellemzői a munkavállalóhoz hasonló szociális védelmi igénynek a Kollektív szerződésről szóló törvény 12a § alapján	Jogalkalmazás által determinált elvárások a munkavállalóhoz hasonló szociális védelmi igénnyel szemben a Munkaügyi bíráskodásról szóló törvény 5. § (1) bekezdés alapján
Gazdasági függés foka	-12a § (1) a. pontja: munkaidő legalább felét, és/vagy -12a § (1) b. pontja: az össz-jövedelmének legalább felét (médiában dolgozók: egyharmadát) Egy megrendelő felé teljesítse, tőle szerezze.	Túlnyomóan egy megrendelőnek tevékenykedik,[1043] és ha több megrendelőnek dolgozik, akkor az egyik felé végzett munka meghatározó legyen.[1044]

[1043] BAG 30.08.2000 (5 AZB 12/00)
[1044] BAG 11.04.1997 (5 AZB 33/96)

Munkateljesítés foka	-12a § (1) A teljesítendő szolgáltatást személyesen és lényegében munkavállaló alkalmazása nélkül teljesíti	A szolgáltatást személyesen teljesíti,[1045] lényegében munkavállalók alkalmazása nélkül[1046]
A jogviszony tartama	-	Bizonyos mértékű[1047]
Financiális biztonság foka	-	- A munkaerejének értékesítésére rá van utalva az egzisztenciája biztosítása végett, vagy - gazdaságilag gyenge.

8. számú ábra: A kollektív szerződésről és a munkaügyi bíráskodásról szóló törvény elvárásai a szociális védelmi igénnyel szemben[1048]

Látható, hogy a két definíció tartalmaz hasonlóságokat, azonban a jogalkalmazás a rövidebb törvényi meghatározáshoz további elemeket fejlesztett ki, pontosítva az egyébként tág fogalmi kereteket.

A már említett jellemzők alapján a munkavállalót és a kollektív szerződésről szóló törvény és a munkaügyi bíráskodásról szóló törvény alapján értelmezett munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt a következők szerint lehet összehasonlítva összefoglalni:

Egy tipikus munkavállaló profilja	Védelmi igény-indikátorok	Egy tipikus munkavállalóhoz hasonló jogállású személy profilja
Személyileg függő = nem önálló	A személyi függés foka	Személyileg nem függ = önálló
Túlnyomóan egy munkaadónak	A gazdasági függés foka	Túlnyomóan egy munkaadónak

[1045] BAG 16.07.1997 (5 AZB 29/96)
[1046] BAG 16.07.1997 (5 AZB 29/96)
[1047] BAG 02.10.1990 (4 AZR 106/90)
[1048] REINHARDT, Christoph (2013): 519-520.

tevékenykedik (50 % felett)		tevékenykedik (50 % felett)
Alapvetően nem önálló az egzisztenciája biztosításában	A financiális biztonság foka	Alapvetően nem önálló az egzisztenciája biztosításában
Tevékenysége során nincs saját munkavállalója, valamint személyesen teljesít	A munkamegosztás foka	Tevékenysége során nincs saját munkavállalója, valamint személyesen teljesít
Tartós tevékenység	A szerződéses viszony tartóssága	Tartós tevékenység

9. számú ábra: A védelmi igény indikátorai a munkavállalónál és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személynél[1049]

A táblázat alapján kitűnik, hogy Reinhardt vizsgálatai alapján a munkavállaló és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy védelmi igényeinek indikátorai azonosak, kivéve a személyi függés jegyét. Ezzel indokolható a német jogalkotó számára a munkavállalóra érvényes védelmi normák kiterjesztése azon önálló munkavégzőkre, akik e jellemzők összességét alapvetően magukban hordozzák.[1050] Továbbá a táblázat megmutatja, hogy mik a szociális, és azzal együtt járó munkajogi védelmi igény legfőbb jellemzői, indikátorai.[1051] A szociális védelmi igény részleteiben történő vizsgálata pedig azért fontos, mivel ez az elhatároló ismérv a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy és a tényleges önálló munkavégző között, valamint ez képezi az indokát a munkajogi védelmi szabályok kiterjesztésének.[1052]

A fogalmi jellemzők tehát eltérhetnek az egyes individuális munkajogi eszközök szabályozásánál. A legprecízebben a kollektív szerződésről szóló törvény fogalmaz. Több definíciónál is megjelenik a gazdasági függés és a szociális védelmi igény is, mindet a szakértők az adott jogszabály viszonylatában különbözően értékelték. A jelentésbeli különbözőség mellett a két fogalom használata további nehézséget eredményez. A két fogalmat nem lehet egyértelműen elválasztani, ugyanis hiányzik

[1049] REINHARDT, Christoph (2013): 530.
[1050] REINHARDT, Christoph (2013): 530.
[1051] REINHARDT, Christoph (2013): 532.
[1052] REINHARDT, Christoph (2013): 539.

egy konkrét tényező, amely funkcionálisan elválasztaná kettőjüket.[1053] Reinhardt szerint a szociális védelmi igény felsőbbrendű a gazdasági függéshez képest, így ez képezi a döntő motívumát a munkavállalóhoz hasonló jogállás megállapításának.[1054] Álláspontja alapján a szociális védelmi igény nem definiálható, hanem a számos indikátorán keresztül fogható meg, mint a személyi függés, a gazdasági függés, valamint a munkaszervezésben is megjelenhet, illetve a jogviszony tartósságában is. További oka a nehézségeknek, hogy a szociális védelmi igény alapvetően relatív fogalom.[1055] Ezeket az indikátorokat is csak további tényezőkön keresztül lehet vizsgálni. A személyi függés fokát például lehet mérni abban is, hogy van-e saját üzemi tőkéje, ügyféli köre, lehetősége az árképzésre, a gazdasági függést pedig meg lehet ragadni a piacon való fellépésen, a túlnyomóan egy megrendelő felé végzett tevékenységen és a mellékállás hiányán keresztül. A jogviszony tartósságára utal például, hogyha az egyedi projektek egymás után sorozatosan fellépnek, amelyek láncolatot alkotnak.[1056] Ezek értékelésére, a két tényező megállapítására is csak az esetek vizsgálatán keresztül van lehetőség.

A fogalmi megközelítések alapján elmondhatjuk, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy egy törvény-specifikus, de az önálló munkavégzők részét képező homogén alcsoport.[1057] A fogalmon belül bizonyos alcsoportok fejlettebb védelemmel bírnak, mint a már említett bedolgozó és a függő kereskedelmi ügynök. A kategórián belüli, eltérő mértékű védelem biztosítása arra is visszavezethető, hogy a fogalom alapját képező szociális védelmi igény is minden munkavégzői csoportnál különbözhet. Erre tekintettel a munkavállalóhoz hasonló jogállás legfőbb fogalmi elemének, a szociális védelmi igénynek sem alkotott a jogalkotó egy egzakt definíciót.[1058] Az eltérő mértékű védelem biztosítása a magyar szabályozásban is megjelenik, hiszen a magyar jogalkotó bizonyos jogviszonyokat ebből a munkavégzői halmazból kiemelt, és atipikus munkaviszonyként nevezte el őket.[1059] A fennmaradó,

[1053] REINHARDT, Christoph (2013): 268.
[1054] Erről több szempontból vizsgálva lásd részletesen: REINHARDT, Christoph (2013): 268.
[1055] A fogalom relativitásáról lásd részletesen: REINHARDT, Christoph (2013): 531.
[1056] REINHARDT, Christoph (2013): 522. Az egyes indikátorokról lásd részletesen: REINHARDT, Christoph (2013): 526.
[1057] Emiatt vitatható, hogy ténylegesen hármas modell a német megoldás. REINHARDT, Christoph (2013): 514.
[1058] REINHARDT, Christoph (2013): 525.
[1059] A magyar helyzetről lásd még: PRUGBERGER, Tamás (2015c): A munkával összefüggő jogviszonyok változása és a család, *Családi Jog,* 2015/3, p. 1-9.; JAKAB Nóra (2015a): Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében. *Jogtudományi Közlöny,* 2015/9, 421-432.

nem szabályozatlan munkavégzési viszonyok alapvetően kimaradtak a védelem kiterjesztése alól, emiatt tekinthető a magyar szabályozás „elmaradottnak” a némethez képest, ahol már használják e speciális fogalmat a védelem kérdésében is.

A megoldás értékelésénél meg kell említeni, hogy ez a meghatározott törvényekben megjelenő kategória nem tekinthető egy zárt jellegű szabályozásnak. A német szakértők gyakran bírálják emiatt e megoldást, hiszen a rendszer tele van hézagokkal, és ezek a hézagok folyamatosan tágulnak, köszönhetően a digitalizáció hatására is kialakuló új munkavégzési struktúráknak. A reformon így több kutató dolgozik, például Wank is, amely kutatók között van, aki a bináris modellben gondolkodna tovább, de a munkavállaló fogalmának újragondolásával, míg mások a harmadik kategória fenntartása mellett teszik le a voksukat. Elgondolkodtató, van-e egyéb módja az érintett munkavégzői réteg kezelésének, mint a kettős vagy a hármas modell felállítása. Ez a kérdés azonban nem csak a német jogban foglalkoztatja a szakértőket, de a magyar jogászok körében is éles vita tárgyát képezi e réteg dogmatikai kezelése. A német és magyar szakértők véleményeinek ütköztetésére lejjebb kerül sor. A következő sorok a német harmadik státuszhoz rendelt jogkövetkezmények összegzésére törekszenek, amely előremutathat a magyar munkajogi védelem kiterjesztésének vizsgálata számára is.

IV.1.3 A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszának munkajogi jogkövetkezményei

Amint láthattuk, munkavállalóhoz hasonló jogállású személy, mint átfogó, objektív, egységes jogi kategória, nem létezik a német jogban. A német jogban megjelenő státusz egy relatív fogalomra épül, mivel jogszabályi viszonylatban beszélhetünk arról, hogy valaki munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek tekinthető-e, vagy sem. Ennek egyik oka az, hogy az egyes munkajogi intézmények, mint a felmondási védelem, a munkaidő szabályai, a munkavédelem szabályai, nem egy nagy kódexben vannak szabályozva, így törvényenként, intézményenként van lefektetve az, hogy az adott jogszabály, munkajogi jogintézmény kire terjed ki. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriájának relatív mivoltához továbbá az is hozzájárul, hogy a munkajogi jogszabályoknak csak egy része terjed ki a munkavállalóhoz hasonló

jogállású személyekre. Így tehát nem minden munkajogi intézmény tekintetében beszélhetünk a személyi hatályt vizsgálva munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekről, mint a jogszabály alanyáról. Harmadsorban az erősíti fel a fogalom relatív jellegét, hogy az egyes törvényeknél eltérő definíciót határozott meg a jogalkotó e kategóriára. Mindezek miatt az a német munkavégző, aki nem munkavállaló, a német munkajog alkalmazásának kérdésében egy bonyolult rendszerrel találkozik. A rendszer sajátossága miatt elképzelhető, hogy a munkavégző a jogviszonyának következményeit vizsgálva azzal szembesül, hogy bizonyos munkajogi törvények nem terjednek ki rá, mivel azok a jogszabályok csak a munkavállalóra terjednek ki. Ugyan a jogszabályok között talál olyan munkajogi normákat is, amelyek kiterjednek a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre, azonban előfordulhat, hogy az egyik ilyen norma az ő jogviszonyát munkavállalóhoz hasonló jogviszonynak tekinti, így a norma rá is kiterjed. Emellett a másik norma mivel eltérő feltételek támaszt, így annak alkalmazása során nem szerzi meg a munkajogi védelmet. Ez a kusza megoldás minden egyes munkavégzési viszonynál eltérő eredményt produkálhat arra a kérdésre vonatkozóan, hogy egy jogviszony milyen munkajogi jogkövetkezményekkel jár.

Mielőtt a munkajogi jogkövetkezmények tekintetében a részletek vizsgálatára kerülne sor, meg kell említenünk, hogy mivel a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy alapvetően önfoglalkoztatónak minősül,[1060] ezért a kiemelt területeket leszámítva polgári jogi szabályok között végzi munkáját. Amikor az adott munkajogi instrumentumot szabályozó jogszabály hatálya alá nem vonja be e réteget, akkor az ide tartozó munkavégző a többi önfoglalkoztatóra, vállalkozóra, szabad szolgálati szerződés alapján dolgozó személyre vonatkozó szabályokhoz fordulhat, csak úgy, mint a magyar gazdaságilag függő önfoglalkoztatók is. A német szakirodalom álláspontja szerint azok az előírások, amelyek az önálló munkavégzőkre terjednek ki, nem biztosítják a kellő védelmet ezen gazdaságilag alárendelt munkavégzői réteg számára.[1061] Ennek oka, hogy a jogalkotó e normák kapcsán abból a hipotézisből indul ki, hogy a szerződés alanyai egyenlő súlyúak, egyikük sem bír gazdasági erőfölénnyel. Ez a kiegyenlített állapot azonban nem jellemzi a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkavégzési viszonyait. A legtöbb rájuk vonatkozó BGB.-beli előírás diszpozitív, így de facto védelmet nem jelent. Továbbá a védelmi jellegűnek tekinthető

[1060] KERSTING, Anna-Lena (2012): Die arbeitnehmerähnliche Person im spanischen Arbeitsrecht; Nomos Verlag, Berlin, 143.
[1061] DEINERT, Olaf (2015): 62.

szabályok gyakran csak a tartós szolgálati szerződésre vonatkoznak,[1062] így aki vállalkozási szerződés alapján válik munkavállalóhoz hasonló jogállásúvá, annak egyéb módon kell keresnie a védelmet. Ez a gyakorlatban kifejezetten bonyolult. Összességében a BGB.-ben található szabályok nem nyújtanak elegendő védelmet, holott a jogalkotó tisztában van a státusz védelmi igényeivel. A diszpozitív normák a BGB.-ben nem alkalmasak a védelemre, emiatt Park a polgári jogi szabályok vizsgálata után csak a munkajogi védelem kiterjesztésével látja a szociális biztonságot elérhetőnek e munkavégzői réteg számára.[1063]

A munkajogi jogkövetkezmények tekintetében alapvetően kusza, nehezen követhető szabályozásról beszélhetünk, ugyanis a státusz joghatásai több szinten is megjelennek. Bizonyos törvények kifejezetten, direkt megfogalmazással kiterjesztik hatályukat a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre. A jogkövetkezmények ugyanakkor ennél bővebbek, ugyanis mint említésre került, a státusz alcsoportjaira is vannak külön szabályok, így a függő kereskedelmi ügynökökre kiegészítő jelleggel a Kereskedelmi Törvénykönyv 92a. § is tartalmaz rendelkezéseket, továbbá a bedolgozókra és a velük egyenrangú személyekre a bedolgozókról szóló törvény is különleges jogkövetkezményeket támaszt. A bedolgozókra vonatkozóan továbbá még néhány munkajogi jogszabályban elszórtan külön szabályozást is találhatunk,[1064] amely még nehezebbé teszi a jogkövetkezmények rendszerének felállítását.

A törvényben lefektetett jogkövetkezmények tehát elszórtan jelennek meg, azonban még bővül a jogkövetkezményi hálózat, hiszen többen vizsgálják azt is, hogy bizonyos munkajogi normák analóg alkalmazással kiterjeszthetők-e a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre.

Mindezek miatt a német munkajogi jogkövetkezmények rendszerében elkülöníthetjük a törvényszövegben kifejezetten megjelenő jogkövetkezményeket és azon kiemelt jogkövetkezményeket, amelyek a kötelmi jogból fakadnak, és alapvetően minden önfoglalkoztatóra érvényesek. Harmadsorban elkülöníthetünk egy fiktív csoportot, azaz azon jogszabályokat, amelyek előírásai a munkavállalóra terjednek ki ugyan, de

[1062] PARK, Ji-Soon (2004): 267.
[1063] PARK, Ji-Soon (2004): 267.
[1064] NEUVIANS, Nicole (2002): 87.

felmerül a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre történő kiterjesztés a szakértők között.

Az első csoportba tartozik

- a kollektív szerződésről szóló törvény (Tarifvertragsgesetz),
- a munkaügyi bíráskodásról szóló törvény (Arbeitsgerichtsgesetz),
- a munkavédelmi törvény (Arbeitsschutzgesetz),
- a szabadságról szóló szövetségi törvény (Bundesurlaubsgesetz),
- az egyenlő bánásmódról szóló törvény (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz),
- az ápolási időről szóló törvény (Pflegezeitgesetz),
- a bedolgozókra vonatkozó törvény (Heimarbeitsgesetz),
- valamint a Kereskedelmi Törvénykönyv 92a paragrafusa.

A második csoportba tartoznak tehát a kötelmi jogi rendelkezések, azaz a fizetésre vonatkozó szabályok (Német Polgári Törvénykönyv [BGB.] 612., 614., 615. és 616. paragrafusai), a megrendelő védelmi és gondossági kötelességeit tartalmazó rendelkezések (BGB. 617-618. §),[1065] a szolgálati viszony befejezésére vonatkozó szabályok (BGB. 620-627. §), a szolgálati viszonyok tartalmára vonatkozó különös rendelkezések (BGB. 613., 629., 630. §), valamint a kereskedelmi képviselőkre vonatkozó rendelkezések egy része. A harmadik csoportba olyan munkajogi jogszabályok tartoznak, amelyek hatályának analógiával történő kiterjesztése felmerült az irodalomban és a jogalkalmazásban. Ennél a lehetőségnél a legtöbb munkajogi tárgyú törvény felmerülhet, mint például az anyaság védelméről szóló törvény, a díjazásról szóló törvény vagy a felmondási védelem, amelyek vizsgálata során szögesen ellentétes érvek merülnek fel a szakértők körében is.

A jogalkotó által kodifikált munkajogi védelmi eszközök állnak a kutatás középpontjában. A státuszra vonatkozó munkajogi védelem azonban változó intenzitású. Vannak olyan védelmi eszközök, amelyek ugyan figyelembe veszik bizonyos mértékben a szürke zóna védelmi igényét, azonban mégsem terjednek ki az

[1065] Ez jelenti a megrendelő, megbízó gondossági kötelezettségének alapját, hiszen a munkavállalóra és a bedolgozóra nevesített hasonló jellegű kötelezettségekről van külön törvény, emiatt joghézagról és így analóg alkalmazásról nem eshet szó. FRANTZIOCH, Petra (2000): 265.

összes munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre.[1066] Így külön törvény van a bedolgozókra, amely védelmet kiegészít néhány olyan munkajogi munkavédelmi törvény is, amelyek hatálya a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek közül egyedül a bedolgozókra terjed ki: az anyák védelméről szóló, a gyermeknevelési támogatásról szóló, és a munkahely védelméről szóló törvény, valamint még a szociális jogi kódex is kiterjeszti hatályát e csoportra. Ezen kívül a kereskedelmi ügynökökre is külön szabályok érvényesek.[1067] Különösen érzékeny a megrendelő és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek között a jogviszony, így annak befejezése is. Ennek ellenére a német felmondási védelmi törvény nem alkalmazható a szürke zónára. Azonban nem érdemes sorolni a szürke zónára nem vonatkozó munkajogi törvények sorát, hiszen a munkajogi joganyag fentebb sorolt részétől eltekintve alapvetően nem vonatkozik a szürke zónára. A német munkaügyi bíráskodásról szóló törvény 5. § alapján a munkaügyi bíróságnak van hatásköre eljárni az őket érintő ügyekben. Itt rá kell mutatni egy általánosan kritikus pontra: ha egy arbeitnehmerähnliche Person felmondási védelemmel kapcsolatban keresetet nyújt be, akkor ugyan a munkaügyi bíróság hatáskörrel bír az ügy elbírálására, de mégis el fogja utasítani a keresetet a megalapozottság hiányára hivatkozva.[1068]A jogviszony megszüntetése esetén, valamint a legtöbb területen így maximum polgári jogi szabályokból levezetett védelmet kereshetnek.[1069] Ez a polgári jogi alapú védelem azonban nem képes önmagában a hiányzó egyensúlyt megteremteni, igazi védelmet kiépíteni.[1070]

Látható tehát, hogy a jogkövetkezmények különböző rendszerek szerint vizsgálhatók, amelyek bonyolult egészet alkotnak. A következőkben a törvényi szinten megjelenő jogkövetkezményekkel foglalkozom.

[1066] Tarifvertragsgesetz 12a § (4): Die Vorschrift findet keine Anwendung auf Handelsvertreter im Sinne des § 84 des Handelsgesetzbuchs. Ez a szabályozás alkotmányjogi aggályokba ütközik. Erről részletesen: SZEKERES, Bernadett (2016): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek védelmének alkotmányjogi alapja és megvalósulása Németországban; *Miskolci Jogi Szemle*, 2016/2, p. 147-163.
[1067] SCHUBERT, Claudia (2004): 86.
[1068] ZÖLLNER, Wolfgang – LORITZ, Karl-Georg (1992): *Arbeitsrecht*. C.H. Beck'sche Verlagsbuvhhandlung, München, 51-53.
[1069] SCHUBERT, Claudia (2004): 74.
[1070] DEINERT, Olaf (2015): 89.

IV.1.3.1 A kollektív szerződésről szóló törvény

1974-ig a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek nem adatott meg a lehetőség, hogy kollektív szerződést kössenek, egyedül a bedolgozóknak biztosította közvetve a lehetőséget a jogalkotó,[1071] mivel a bedolgozókról szóló törvény 17. §-ában meghatározta, hogy a bedolgozók szövetsége a megbízókkal közösen szabályozhatják a jogviszonyaikat, amely akkor kollektív szerződési jellegűnek számított.[1072] 1974-től kezdve a törvény 12a § szerint a jogalkotó megnyitja a munkavállalóhoz hasonló jogállásúaknak a lehetőséget, hogy szerződési viszonyaikra tarifaszerződést kössenek. Ennek következtében a munkavállalókon kívüli munkavégzők köre is részese lehet a kollektív munkajognak. Ez a mód a szakirodalom által elismert kevés lehetőségek egyike arra, hogy a jogalkotó ténylegesen segítse ezt a réteget a védelmének kialakításában,[1073] azonban az eszköz nem feltétlenül effektív, mivel a kollektív munkajogi rendelkezések alkalmazásának az az előfeltétele, hogy a munkavégzők szakszervezetekbe tömörüljenek.[1074] A jogalkotó célja ezen instrumentum megalkotásával az volt, hogy a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók, akik a munkavállalóhoz képest kisebb védelemmel rendelkeznek, lehetőséget kapjanak arra, hogy a növelhessék a szociális védelmüket a kollektív szerződés megkötése segítségével. A lehetőséggel élni azonban tudni kell.

Több, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre is kiterjedő kollektív szerződés született, főleg a műsorszóró társaságoknál, így például a ZDF-nél 2003-ban, az SWR-nél 2001-ben, a HR-nél 2001-ben, amelyek mind a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek jogviszonyainak fennállását védték.[1075] E védelem főleg abban testesül meg, hogy a kollektív szerződés biztosítékokkal látja el e személyeket például betegség, anyaság és szabadság esetére,[1076] illetve a gyakorlatban találhatunk

[1071] REINHARDT, Christoph (2013): 12.
[1072] MÜLLER, Matthias (2009): 54.
[1073] DEINERT, Olaf (2015): 93.
[1074] MÜLLER, Matthias (2009): 54.
[1075] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 146.
[1076] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 152-153. ROTHHAAR, Bernadette Fabienne (2014): 74. A szabadság szabályozása a kollektív szerződésben azonban nem valósulhat meg korlátlanul, hiszen a szerződésnek figyelembe kell vennie a vonatkozó törvényben meghatározott kereteket. Törvényi keret a 6 hónapos várakozási idő, amely után a törvényi mértékű szabadságnak csak egy részének igénybevételére jogosult. A maradék időre vonatkozóan született azonban ítélet is a berlini Tartományi Munkaügyi Bíróságon, amelyben kimondták, hogy a teljes szabadsági igény csak 12 hónap foglalkoztatás után elismert a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy esetében. SCHWARZBERG, Friderike (2008): 169.

felmondási védelmi szabályokat, végkielégítés fizetésére vonatkozó rendelkezéseket. Találhatunk még a kollektív szerződésekben bérvédelmi rendelkezéseket a felmondási időre,[1077] azonban nem csak a jogviszony megszüntetésére, hanem a megrendelések számának jelentős[1078] csökkentése esetére is vannak biztosítékok.[1079]

Összevetve a kollektív szerződésekben megjelenő védelmet a munkavállalók munkajogi védelmével láthatjuk, hogy a kollektív szerződés által felállított szabályok a munkavállalóra vonatkozó törvényi szabályokhoz nagymértékben hasonlítanak.[1080] A legtöbb, szürke zónára kiterjedő kollektív szerződés tartalmaz védelmi szabályokat a terhesség esetére, valamint a szülő munkavégzők számára is, hiszen az anyák munkajogi védelme jelenleg csak a munkavállalókra és a bedolgozókra terjed ki. Így például a kollektív szerződés alapján a szülést megelőző hat héttől a szülés utáni 8 hétig a biztosított anyasági támogatást kap.[1081] Felmondási védelmet is kap a munkavállalóhoz hasonló jogállású terhes munkavégző illetve már szülő munkavégző a munkavállalókra vonatkozó szabályoknak megfelelő ideig.[1082] Végezetül speciális garanciákat és lehetőségeket biztosítanak az érintett kollektív szerződések az időskori egzisztencia támogatására, valamint a szerzői jogok megóvására is.[1083] Ebben láthatjuk, hogy a német jogalkotó az individuális munkajogi védelmet megnyitotta a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek előtt, a kollektív munkajog kiterjesztésének eszközével. Lejjebb azonban megemlítem azt is, hogy ez miért nem jelent minden esetben megfelelő védelmet.

A kollektív szerződések alakiságára tekintettel megállapítható, hogy a szürke zónára kiterjedő kollektív szerződések az általános formai szabályok alatt állnak, így például fennáll a nyilvántartásba vételi kötelezettség is.[1084] Alapvetően ugyanabban a kollektív szerződésben szabályozni lehet a munkavállalókhoz fűződő és a munkavállalóhoz hasonló jogállásúakkal kapcsolatos kérdéseket is.[1085] Ugyanakkor több esetben

[1077] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 167.
[1078] A Deutsche Welle esetében jelentős csökkenésnek minősül, ha a havi átlag jövedelemben az utolsó 12 naptári hónapban 20 %-os csökkenés következik be. SCHWARZBERG, Friderike (2008): 161.
[1079] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 160.
[1080] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 171.
[1081] E szabály több kollektív szerződésben is megjelenik, például a WDR, az NDR és a DW társaságoknál is. SCHWARZBERG, Friderike (2008): 172.
[1082] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 172.
[1083] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 173-174.
[1084] NEUVIANS, Nicole (2002): 87.
[1085] NEUVIANS, Nicole (2002): 89.

eltérnek ugyanannál a társaságnál a munkavállalókra és a hasonló jogállásúakra vonatkozó kollektív szerződésbeli normák.[1086]

Mivel a kollektív szerződésről szóló törvény 12a § szerint a törvény normái csak „megfelelően alkalmazandók" a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre, ezért a jogviszonyok sajátosságait figyelembe kell venni akkor, amikor felmerül a kérdés, hogy az egyes kollektív szerződési szabályok alkalmazhatóak-e az adott esetben.[1087] A megkötött kollektív szerződés tartalmazhat anyagi jellegű kérdéseket, ahogy az a fentebb ismertetett példákból is kiderült, sőt, e normákat egyoldalúan kógens normákként is lehet a kollektív szerződés részévé tenni.[1088] A szerződés normái így akár törvényi erővel is rendelkezhetnek, ezáltal a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy megbízójára is kötelezőek lehetnek.[1089] A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre kiterjedő kollektív szerződésnek[1090] mindezek alapján tehát az a fő célja, hogy a munkavégző a kollektív szerződés által megerősített védelemben részesülhessen anélkül, hogy a munkaviszony kötöttségei terhelnék - jelenti ki a DW kollektív szerződésének preambuluma.[1091] Ebben a védelemben azonban több szándék is megbújik, hiszen e széleskörű garanciális szabályozással nem utolsó sorban azt szeretnék elérni a kollektív szerződést kötő műsorszóró társaságok, hogy a foglalkoztatottak ne törekedjenek munkaszerződés megkötésére.[1092]

Mint említettem fentebb, az eszköz alkalmazása nem jelent egyértelműen effektív megoldást. A kollektív munkajogi szabályozás megléte bizonyos esetekben szerencsésnek bizonyult, hiszen létrejött több, a szürke zónára vonatkozó kollektív szerződés, főleg a műsorszórással foglalkozó társaságoknál.[1093] Erre szemléletes példa, hogy az RFFU által kötött kollektív szerződés hatálya alá nagyjából 20 ezer

---

[1086] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 147.
[1087] Vitatott például, hogy üzemi normák megjelenhetnek-e ilyen személyi hatályú kollektív szerződésben. ROTHHAAR, Bernadette Fabienne (2014): 73.
[1088] NEUVIANS, Nicole (2002): 88-89.
[1089] ROTHHAAR, Bernadette Fabienne (2014): 73.
[1090] Ezen kollektív szerződéseket a BAG. az ítéleteinek szövegében „aäPTV"-ként rövidíti. REINHARDT, Christoph (2013): 751.
[1091] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 152.
[1092] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 209.
[1093] Például két kollektív szerződés is született: 1992-ben http://rundfunk.verdi.de/++file++54db8049aa698e611a00025e/download/TV%20Arbeitnehmera%CC%88hnliche%20Personen%20nach%20%C2%A712a%20TVG.pdf; és 2010-ben https://www.ndr.de/der_ndr/daten_und_fakten/handbuchorganisation146.pdf, valamint https://www.rbbpro.de/wp-content/uploads/2015/02/Tarifvertrag-f%C3%BCr-arbeitnehmeraehnliche-Personen-TVa%C3%A4G.pdf; (Letöltés ideje: 2017. 07. 04.)
Korábban kötött kollektív szerződésekről lásd részletesen: FRANTZIOCH, Petra (2000): 97.

szabadúszó csatlakozott.[1094] Mindazonáltal a helyzet sajnos az, hogy rendkívül sokan nem tudnak kollektív szerződést kötni, mivel nem tudtak egységbe tömörülni, amely a kollektív szerződés megkötésének előfeltétele, így ez az eszköz nem hatott a védelem elősegítése területén.[1095] További nehézség, hogy a mégis megszülető kollektív szerződések gyakran szűkebb körre kiterjedő definíciót határoznak meg a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy törvényi fogalmához képest, így nem az összes, a törvény szerint ilyen munkavégzőnek minősített személyre terjesztik ki a kollektív munkajogi védelmet.[1096] Ez egyébként nem tekinthető jogellenesnek, hiszen a kollektív szerződés kötése csak lehetőség, annak tartalma, alanyi köre nincs jogszabály által előirányozva. Érdekes azonban a BAG. vonatkozó gyakorlata. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek körét az adott kollektív szerződésben a törvényi fogalomtól bővebb személyi körre kiterjeszteni nem lehet,[1097] mondta ki azt egy 1990-ben született ítéletében.[1098] Ezt a gyakorlatát 2004-ben is fenntartotta, amikor kimondta, hogy a törvény szerint munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek nem minősülő szabadúszókat a kollektív szerződés sem minősítheti annak.[1099] Döntő változást hozott e folyamatban a Bíróság 2005. februárjában hozott ítélete, ahol a BAG. fenntartotta ugyan, hogy a törvényben meghatározott fogalomnak iránymutatásként kell szolgálnia a személyi kör meghatározásában,[1100] viszont a fogalomban meghatározott két absztrakt elemet, a gazdasági önállótlanságot és a szociális védelmi igényt a szerződést kötő felek önállóan *konkretizálhatják*.[1101] Ezzel a bíróság mégis teret engedett a dogmatikai határterületeken mozgó munkavégzők kollektív munkajogba történő bevonására. Ennek a lehetőségnek viszont több következménye is van. Egyrészt e két feltételt a kollektív szerződést kötő felek rugalmasan értelmezhetik. Ennek hatására az egyes kollektív szerződések egymástól eltérhetnek úgy, hogy ugyanazon fogalmat más jelentéssel ruháznak fel. Ez a munkavégzés szempontjából kiszámíthatatlanságot is eredményezhet, hiszen nem kizárt, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek egynél több

[1094] A szabadúszók között rendkívül sok munkavállalóhoz hasonló jogállású személy van. FRANTZIOCH, Petra (2000): 98.
[1095] Szemléletes példa a kollektív szerződés létrehozására való képtelenségre az Uber esete is. DEINERT, Olaf (2015): 95. Lásd továbbá: MÜLLER, Matthias (2009): 54-55.
[1096] Erre példa a Deutsche Welle kollektív szerződése is, ahol legalább 72 napos foglalkoztatottságot ír elő a védelem elnyerése feltételeként. SCHWARZBERG, Friderike (2008): 158.
[1097] PARK, Ji-Soon (2004): 197.
[1098] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 187.
[1099] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 185.
[1100] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 214.
[1101] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 146.

megrendelője, megbízója legyen, és bizonyos esetben akár több kollektív szerződés hatálya alá is tartozzon. Azonban a kollektív szerződést kötő felek mégis igényt tartanak erre a fogalom-értelmezési lehetősére, mivel álláspontjuk szerint a szürke zóna törvényi definíciója túl pontatlan, emiatt azt szükséges konkretizálni, hogy a gyakorlatban is alkalmazhatóvá váljon.[1102] Viszont ezzel a lehetőséggel együtt jár az a nehézség is Schwarzberg szerint, hogy a kollektív szerződést kötő műsorszóró társaságok e rugalmassággal kiszoríthatják a védelmet érdemlő személyeket a kollektív szerződés hatálya alól.[1103]

A törvény által kialakított fogalomról és joghatásairól összességében azonban elmondható, hogy a mai napig nem lehetett véglegesen minden részletében letisztázni,[1104] továbbra is sok a kérdéses rész mind az elméletben és gyakorlatban.

IV.1.3.2 A munkaügyi bíróságról szóló törvény

A törvény 5. § (1) és (3) bekezdése lehetővé teszi a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek számára, hogy a munkajogi jogszabályokból fakadó igényeiket a munkaügyi bíróság előtt érvényesítsék. Ez a jogszabály, mivel eljárásjogi vetületű, anyagi jogi előnyt nem hordoz magában a szakirodalom szerint,[1105] ugyanakkor Röller az elsőszámú jogkövetkezményeként említi ezt a státusznak.[1106] Debald csatlakozik ehhez a nézethez, ugyanis szerinte azért fontos e jogkövetkezmény, mert így biztosítva van az, hogy egy munkajogban és szociális jogban jártas és ilyen értékek szerint érzékeny bíró döntsön az ügyeikben.[1107] A törvény hatályának kiterjesztése azonban szokatlanul van megfogalmazva, hiszen a jogszabály szövege szerint a jogszabály a munkavállalókra terjed ki, azonban a törvény értelmében a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket is munkavállalóknak kell tekinteni. Ez viszont nem azt jelenti, hogy a bíróság a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogviszonyát

[1102] FRANTZIOCH, Petra (2000): 97.
[1103] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 189.
[1104] REINHARDT, Christoph (2013): 12.
[1105] NEUVIANS, Nicole (2002): 95. FRANTZIOCH, Petra (2000): 94.
[1106] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 215.
[1107] DEBALD, Dirk (2005): 139.

munkaviszonnyá minősítené.[1108] A munkavállalóhoz hasonló jogállású kereskedelmi ügynökökre nézve a törvény további feltételeket támaszt.[1109]

Ennél a jogkövetkezménynél azonban rá kell mutatni egy általánosan kritikus pontra: ha egy munkavállalóhoz hasonló jogállású személy például felmondási védelemmel kapcsolatban keresetet nyújt be, akkor egy, a jogbiztonság, kiszámíthatóság szempontjából kétséges helyzet lép fel. Ugyan a munkaügyi bíróság hatáskörrel bír a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkavégzéssel kapcsolatos peres ügyeiben, de mégis el fogja utasítani a keresetet, [1110] mivel a hivatkozott munkajogi jogszabály nem terjed ki a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre, így a felmondási védelem kérdésében csak polgári jogi jogszabályokból levezetett védelmet kereshet, általános hatáskörű bíróság előtt.

IV.1.3.3 A munkavédelemről szóló törvény

A munkavédelmi törvény célja a munkahelyi egészségvédelem biztosítása. A jogalkotó e védelmet minden foglalkoztatottra kiterjeszti, így a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre is. A jogszabály 1996-ban született, amely az Európai Unió 89/391/EK irányelvét ülteti át a német jogba.[1111] Ez az irányelv nem speciális jellegű szabályokat, hanem egy általánosan érvényesülő minimum-sztenderdet állít fel a munkavédelmi jogra vonatkozóan. Mivel a célja minimum-szabályok felállítása, ezért a lehető legtöbb, védelmet igénylő foglalkoztatási formára ki kell terjednie.[1112] A törvény szerint, amely alapvetően nem tartalmaz részletszabályokat.[1113] A jogszabály alapján a munkáltatót és a megbízót is több kötelezettség terheli,

[1108] DEINERT, Olaf (2015): 77.
[1109] A törvény 5. § (3) bekezdése és a Kereskedelmi Törvénykönyv 92a § tartalmazzák a vonatkozó feltételeket. KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 215.
[1110] ZÖLLNER, Wolfgang – LORITZ, Karl-Georg (1992): 51-53.
[1111] MÜLLER, Matthias (2009): 70.
[1112] MÜLLER, Matthias (2009): 70. Az irányelv tervezetében az irányelv alkalmazásának esetén a következőt jelölték meg munkavállalóként: Minden olyan személy, aki bármilyen formában teljesít, a gyakornokokat is és a tanulókat is beleszámítva; A Gazdasági és Szociális Bizottság a definícióra vonatkozóan javaslattal élt, hogy az ILO fogalmát vegyék át. Eszerinti fogalom: Munkavállaló minden foglalkoztatott, beleszámítva a közalkalmazottakat, a gyakornokokat és a tanulókat. Ezt a javaslatot végül nem alkalmazták. Végül korlátozottabb hatállyal készült el az irányelv, amely szerint munkavállaló volt minden olyan személy, akit egy munkáltató foglalkoztat, ebbe beletartozik a gyakornok és a tanuló, azonban nem tartozik a háztartási alkalmazott.
[1113] MÜLLER, Matthias (2009): 71.

amelyeknek célja az, hogy megakadályozzák az üzemi balesetek bekövetkezését. Mivel azonban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy nem tagozódik a megbízója szervezetébe, valamint a megbízónak sincs olyan kiterjedt utasítási joga, mint a munkáltatónak, ezért a munkavédelmi törvény is csak eltérésekkel alkalmazható a szürke zónára. Ennek oka, hogy nem elvárható a megrendelőtől az, hogy az üzemén kívüli veszélyekért, kockázatokért feleljen. Emiatt a megrendelő a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkavégzési helyén bekövetkező kockázatokért csak annyiban felel, amennyiben a munkavégző a megrendelőnek végzett tevékenységet a megrendelő által biztosított munkahelyen végzi. A munkavégzési eszközöknél hasonló a helyzet, hiszen ha azokat a munkavégző szerzi be, akkor a megrendelő nem felel a velük kapcsolatban bekövetkezett üzemi balesetekért. Ugyanakkor a munkavállalóhoz hasonló jogállás további különlegességeire is tekintettel kell lenni, emiatt minden egyes munkavédelmi előírás alkalmazásánál meg kell vizsgálni az alkalmazás lehetőségét. Ennek eredményeképp egyszerre érvényesíteni kell a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy védelmi igényét, valamint ésszerűen kell megállapítani azt, hogy a megrendelőnek milyen reális lehetőségei voltak arra, hogy védelmi intézkedéseket tehessen.[1114] Emiatt a kettős érdek-érvényesülés miatt pedig az is előfordul, hogy nem minden olyan foglalkoztatott kerül a munkavédelem hatálya alá, aki a munkavállalóhoz hasonló tevékenységet végez.[1115]

IV.1.3.4 A szabadságról szóló szövetségi törvény

A német jogban a szabadságról szóló törvény egyike annak a kevesebb, mint tíz jogszabálynak, amelyben a jogalkotó kifejezetten nevesíti a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt, mint a jogszabály alanyát. E jogkövetkezmény kifejezett jelentőséggel bír a magyar jogalkotás számára, hiszen a törvény 1963-ban lépett hatályba, és emiatt ez a jogszabály jelenti a munkavállalóhoz hasonló jogállás legelőször elfogadott anyagi jogi jogkövetkezményét.[1116] A törvény alapján a munkavállalók és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek is minden naptári

[1114] NEUVIANS, Nicole (2002): 97.
[1115] MÜLLER, Matthias (2009): 247.
[1116] REINHARDT, Christoph (2013): 10.

évben ugyanazon előírások szerint és ugyanolyan terjedelemben jogosultak a fizetett szabadságra.[1117] Ez a szabályozás tehát egybeesik a magyar védelmi katalógussal, hiszen a szabályozásban nem tesz semmilyen kivételt a német jogalkotó, ahogy a magyar tervezet sem.[1118] Tartományi szinten szabályozott kérdés a tanulmányi szabadság, amelyet a tartományi jogszabályok szintén kiterjesztenek a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre is.[1119] A törvény 12. §-ában különleges szabályokat találunk a bedolgozókra,[1120] amely alátámasztja, hogy a bedolgozók megkülönböztetett szerepe gyakran felbukkan a jogalkotásban.[1121]

Azonban a jogszabály teljes átültetése a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre nem problémamentes. Több kritika is megfogalmazódik, amelyek közül a legjelentősebbekről ejtek szót. Gondot okoz többek között az, hogy a német jogban a munkavállaló csak hat hónapos várakozási idő után szerzi meg a jogosultságot fizetett szabadság igénybevételére.[1122] A munkaviszonynak tehát hat hónapig fenn kell állnia ahhoz, hogy a munkavállaló először szabadságot vehessen ki. Problematikus ezen előírás alkalmazása a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre nézve annyiban, hogy ezek a személyek nem egy folytonosan létező jogviszonyban tevékenykednek, hanem bizonyos megrendelések, megbízások alapján végeznek munkát, tehát nem egyetlen jogviszonyban. Természetesen ez a tény nem akadálya annak, hogy a munkavégző megszerezze a speciális, munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszát. Viszont mivel a munkavégző időben nem összefüggő jogviszonyok alapján is dolgozhat, ezért annak a megállapítása az egyes esetekben nehézkes lehet, hogy a várakozási idő eltelt-e.[1123]

[1117] DEINERT, Olaf (2015): 50.

[1118] Itt kell megjegyeznünk azt, hogy mégis található egy kivétel a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre nézve a jogszabályban. A német jogalkotás sajátossága az, hogy bizonyos csoportokat a jogalkotó kiemelten kezel. Így a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek általános, többféle jogviszonyt magába foglaló kategóriája jogszabályi szinten használt fogalomnak minősül, azonban bizonyos alcsoportjaira külön szabályozás jelent meg. Ilyen kiemelt alcsoportot képez a bedolgozók rétege. A bedolgozókra olyan sok munkajogi jogkövetkezmény vonatkozik, hogy a státuszuk szinte a munkavállalókkal megegyező mértékben védettnek tekinthető. A bedolgozók megkülönböztetett figyelmét igazolja a szabadságról szóló szövetségi törvény is, mivel a 12. paragrafusában különleges szabályokat találunk a bedolgozókra. DEINERT, Olaf (2015): 11.

[1119] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 215.

[1120] REINHARDT, Christoph (2013): 11.

[1121] DEINERT, Olaf (2015): 58.

[1122] Bundesurlaubsgesetz 4. §; REINHARDT, Christoph (2013): 11.

[1123] További probléma, hogy a munkavállalónak a szabadság tervezése során figyelembe kell venni a törvény alapján a többi munkavállaló és a munkáltató érdekeit. Kérdés, hogy e figyelembevétel mennyiben valósulhat meg egy önfoglalkoztató esetében. NEUVIANS, Nicole (2002): 91. További probléma, hogy a munkavállalónak a szabadság tervezése során figyelembe kell venni a törvény alapján

A jogi normák alkalmazhatósága mellett azonban elméleti kérdések is felmerülnek a szabadság vizsgálatánál. Nem egyértelmű a válasz arra, hogy vajon a megrendelőnek munkáltatóként kell-e a szabadságot biztosítania a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy részére, vagy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek „önszabadságolási" joggal rendelkeznek, mint az önálló, polgári jogi szerződés alapján munkát végzők.[1124] Erre a kérdésre Neuvians azt a választ adja, hogy a szabadság kérdésében a megrendelőnek munkáltatóként kell eljárnia, mivel a törvény 2. § alapján a törvény alkalmazásában a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak munkavállalóknak számítanak, és a szabadságra vonatkozó jogosultságuk tartalma is megegyezik a munkavállalók jogosultságaival.[1125] Hase és Lembke ezzel szemben azt a nézetet képviselik, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek joguk van szabadságuk önálló meghatározására, [1126] és álláspontjukat az is alátámasztja, hogy a szabadságot a munkáltató adja az irányítási jogából kifolyólag, és ez az irányítási jogkör csak a munkáltatókra jellemző, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek megbízóira nem.[1127] Ez az elméleti kérdéseket feszegető vita a mai napig nem zárult le.

A munkaviszonyban a szabadság ideje alatt a munkabér teljes összegét kell a munkáltatónak kifizetnie. A törvény 11. paragrafusa szerint ennek megállapításakor az utolsó 13 hétben átlagosan fizetett bért kell figyelembe venni. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknél azonban gyakran nem áll fenn rendszeres kereset, hiszen a megrendelések, megbízások száma szerint jelentős eltérések lehetnek az egyes időszakok jövedelmei között. Emiatt ezt a szabályt nem lehet úgy átültetni a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre, hogy az ne hagyjon maga után kivetnivalót. [1128] Ennek oka, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy megbízója a szabadságra fizetendő bér csökkentése végett a nagyobb összegű megrendeléseinek, megbízásainak esedékességi időpontját célzottan későbbi időpontban állapíthatja meg, s így a számítás alapját képező korábbi, figyelembe vehető díjazás összege is csökkenne, ami miatt a szabadság időtartama alatt is

a többi munkavállaló és a munkáltató érdekeit. Kérdés, hogy e figyelembevétel mennyiben valósulhat meg egy önfoglalkoztató esetében.

[1124] NEUVIANS, Nicole (2002): 91.
[1125] NEUVIANS, Nicole (2002): 92.
[1126] NEUVIANS, Nicole (2002): 92.
[1127] NEUVIANS, Nicole (2002): 92.
[1128] NEUVIANS, Nicole (2002): 92.

kevesebb díjazást kellene fizetnie a munkavégzőnek. A Szövetségi Munkaügyi Bíróság erre a helyzetre azt a megoldást találta, hogy bizonyos esetekben a szabadságra járó juttatás összegének megállapításakor engedélyezhető a munkaviszonyban alkalmazott 13 hétnél hosszabb időintervallum jövedelmének figyelembe vétele. Ez a megoldás segít, ugyanakkor nem szünteti meg teljesen a létező problémát.[1129]

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy különleges státusza miatt egyszerre az önállóság és a függőség jegyeivel is rendelkezik, emiatt a szabadság kapcsán egy újabb nehézségre lehet rámutatni. A törvény 8. paragrafusa egy korlátozást tesz, miszerint a fizetett szabadság tartama alatt a szabadságon lévő munkavégző nem végezhet más jövedelemszerző tevékenységet.[1130] A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket azonban, ellentétben a munkavállalókkal, a megrendelő nem kötelezheti arra, hogy az előírás megszegésekor, tehát kereső tevékenység végzése esetén megszüntessék az új jövedelemszerző tevékenységet. Ennek oka az, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy egyszerre több megrendelő részére tevékenykedhet a szabadság előtt is, sőt, bizonyos hivatásokat gyakorló személyek egyszerre több megrendelővel szemben is állhatnak munkavállalóhoz hasonló jogállásban. Ezek a munkavégzők pedig nem kötelezhetőek arra, hogy az összes munkavégzési viszonyaikban egyszerre vegyenek ki szabadságot. A megrendelő tehát a másnál történő munkavégzést a szabadság ideje alatt sem tilthatja meg,[1131] tekintettel a munkavégző státuszának különleges természetére. Itt a gyakorlati megvalósulás ellentmond a jogszabály által diktált elvárásoknak, amely a jogbiztonság követelményével szögesen ellentétes.

A szabadság intézményénél tehát elmondhatjuk, hogy a német jogalkotó a magyarhoz hasonlóan gondolkodott, mikor 1963-ban kiterjesztette ezt a munkajogi intézmény a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre, így erre a kérdésre vonatkozóan több, mint fél évszázados tapasztalattal rendelkezik a német jogrendszer. Ennek ellenére a mai napig vannak kérdéses területei a jogszabály alkalmazásának, amely megmutatja,

[1129] A bedolgozókra vonatkozóan speciális szabályok állnak fenn, mivel az ő esetükben a szabadság időpontját megelőző egy év átlagkeresetét kell figyelembe venni. Azonban ezt a relatíve nagy visszatekintést a többi munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre a jogalkotó nem tervezte kiterjeszteni, hiszen külön nevesítve szabályozta ezt az alcsoportot a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeken belül. NEUVIANS, Nicole (2002): 93.
[1130] NEUVIANS, Nicole (2002): 94.
[1131] NEUVIANS, Nicole (2002): 95.

hogy egy egyszerűnek mondható jogintézménnyel kapcsolatban is rengeteg buktató merül fel az átültetés során.

IV.1.3.5 Az egyenlő bánásmódról szóló törvény

A törvény 2006-ban lépett hatályba, és a megalkotása mögött uniós kötelezettség állt, hiszen négy uniós irányelvet kellett a német jogba átültetni.[1132] A törvény célja, hogy létrehozzon általánosan érvényesülő diszkriminációs tilalmat, és egyben felváltsa a korábbi, 1994-től 2006-ig hatályos, a foglalkoztatottak védelméről szóló törvényt.[1133]

A törvény szerint nem megengedett a faji vagy etnikai, nemi, vallási, világnézeti, vagy az életkoron alapuló megkülönböztetés, továbbá a jogalkotó külön hangsúlyozza, hogy a foglalkoztatásban sem szabad ilyen alapon különbséget tenni. A foglalkoztatotti körbe tartozik a törvény értelmezésében a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy is, amely így személyi hatályában tartalmilag egybeesik a korábbi, foglalkoztatottakat védő törvénnyel.[1134] A jogszabály alapjogi védelmet valósít meg, ám a szerzők a munkajogi jogkövetkezmények kapcsán is megemlítik.

IV.1.3.6 Az ápolási időről szóló törvény

A jogszabály 2008 óta biztosítja a foglalkoztatottaknak, így a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek is, hogy ápolást igénylő közeli hozzátartozóikat otthoni környezetben ápolják, és ezzel összeegyeztethetőbbé váljon a munka és a családi élet.[1135] Ennek az a gyakorlati eredménye, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek ilyen ápolás esetén felmondási védelmet kapnak a törvényben meghatározott időintervallumra.[1136] Meg kell továbbá jegyeznünk, hogy ez a jogszabály okozta a legfrissebb vitát a jogállás szabályozása körül. A vitát az okozta,

[1132] MÜLLER, Matthias (2009): 68.
[1133] MÜLLER, Matthias (2009): 68.
[1134] A törvény indoklásában megjelölték kifejezetten, hogy a jogalkotó azokat az embereket is el szeretné érni ebben a törvényben, akik a Szociális Törvénykönyv alapján munkavállalóhoz hasonló jogállással rendelkeznek; MÜLLER, Matthias (2009): 69.
[1135] MÜLLER, Matthias (2009): 73.
[1136] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 215.

hogy nem állt fenn egyetértés a törvény hatálya kiterjesztésének indokoltságával kapcsolatban. Így például Preis is ellene volt a kiterjesztésnek, mivel szerinte hiányzik az azt megalapozó védelmi igény.[1137]

IV.1.3.7 Fiatal munkavégzők védelméről szóló törvény 1. § (1) bekezdése

A fogalmi körképnél említést tettem róla, hogy e jogszabály esetében eltérő álláspontok vannak arra vonatkozóan, hogy kiterjed-e a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre, vagy sem. Mégis, azért tartom szükségesnek a rövid bemutatását, mivel a magyar Munka Törvénykönyvének 4. § szerint a tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására a kódex fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni, ezáltal a fiatal munkavégzők akár önfoglalkoztatók, akár munkavállalók, a magyar jog szerint munkajogi védelemben részesülnek. A német törvény, illetve a mögötte álló cél több évtizedes múltra tekint vissza. A törvény 1976-ban lépett hatályba, azonban a gyermekek és fiatalok munkavégzését már 1839-ben elkezdték szabályozni Németországban. A hatályos jogszabály elődjének, az 1938-as fiatalvédelmi törvénynek a személyi hatályát a következőképp fogalmazta meg a jogalkotó*: E jogszabály hatályos azokra a gyerekekre és fiatalokra, akiket foglalkoztatnak és e foglalkoztatás tanuló- vagy munkaviszonyban történik, vagy ha ezeken kívül olyan szolgálatot teljesítenek, amely szolgálat hasonlít a tanuló- vagy munkaviszony szolgálatához.*[1138] E fogalmazásban ugyan közvetve, de már a 20. század elején megjelent a munkavállalóhoz hasonló jogállás a fiatal munkavégzők körében is. Ez a kiterjedt szabályozás a mai napig fennáll, hiszen a jogalkotó általános célja az, hogy minden olyan gyermeket és fiatalt, aki függő munkát végez, megillesse a munkajogi védelem.[1139] A ma hatályos törvény vonatkozó része személyi hatályában igazodik a fentebb vizsgált munkavédelmi törvényhez: a fiatal foglalkoztatottakra terjed ki. A munkavállalóhoz hasonló jogállású fiatal munkavégzők a jövedelemre tekintet nélkül

[1137] MÜLLER, Matthias (2009): 175.
[1138] Saját fordítás; MÜLLER, Matthias (2009): 75.
[1139] MÜLLER, Matthias (2009): 75.

kerülnek a törvény hatálya alá.[1140] Ugyanakkor a nem explicit módon történő hatály alá helyezés miatt a kutatók egy része úgy véli, hogy nem alkalmazható e törvény a munkavállalóhoz hasonló jogállású fiatal személyekre.[1141]

IV.1.3.8 A bedolgozóról szóló törvény és a csak bedolgozókra vonatkozó nevesített jogkövetkezmények

A bedolgozókról és a velük egy tekintet alá személyekről szóló törvény egy külön szabályozás a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak ezen nevezett alcsoportjára. A jogszabályban megjelenő normák a „bedolgozó-kategória" alá rendelt munkavégzők számára különleges jogkövetkezményeket jelentenek, amelyek főként a szabadság, munkavédelem, a (munka) bérvédelem és a felmondási védelem területét érintik.[1142] E négy terület tükrözi igazán, hogy a német jogalkotó miben látja elképzelhetőnek a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók munkajogi védelmét. E törvény és a többi munkajogi jogszabályban elszórtan megjelenő jogkövetkezmények együtt széleskörű szabályozást jelentenek ezen alcsoport számára, így a bedolgozók meglehetősen átfogó, a munkavállalóéhoz hasonló védelmet kapnak a német jogban.[1143] Meg kell jegyezni, hogy többen ezen törvényben látják a teljes munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek státuszának védelmi megoldását, így például Däubler, Frantzioch és Hromadka is azon az álláspontonvannak, hogy a bedolgozókról szóló törvényt analóg módon kellene alkalmazni a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek egészére.[1144]

A bedolgozói jogállás jogkövetkezményei közé tartoznak a következők:

- A munkavédelemre vonatkozóan speciális szabályok jelennek meg a bedolgozókról szóló törvényben. A törvény 7a § szerint a megbízót tájékoztatási kötelezettség terheli az elvégzendő munkáról és az ezzel összefüggő baleseti, egészség-károsodási kockázatokról, valamint a veszély

[1140] MÜLLER, Matthias (2009): 228.
[1141] Például Schaub, Zmarzlik és Anzinger is ezen az álláspontok vannak REINHARDT, Christoph (2013): 13.
[1142] NEUVIANS, Nicole (2002): 97.
[1143] NEUVIANS, Nicole (2002): 97.
[1144] FRANTZIOCH, Petra (2000): 268., 271.

megelőzésére vonatkozó intézkedési kötelezettsége áll fenn. Ezek a kötelezettségek ugyanúgy a munkáltatót is terhelik a munkavédelmi törvény alapján. A megrendelőt terheli továbbá a törvény 16. § szerint az a feladat is, hogy gondoskodjon a tőle kapott munkaeszközök, anyagok egészségre ártalmatlan jellegéről.[1145] Ezen felül a 12. § alapján a munkavégzési helyet, a munkagépeket, eszközöket olyan módon kell üzemeltetni, hogy az a foglalkoztatott és munkatársa egészségét és életét ne veszélyeztesse.[1146]

- Különleges jogkövetkezményt jelent a felmondási védelem. Ez a védelem a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak közül egyedül a bedolgozóknak garantált. Ennek következtében a bedolgozóra ugyanolyan felmondási idő vonatkozik, mint a munkavállalóra. Emellett továbbá bérvédelemmel is rendelkeznek felmondás esetére, mivel a bedolgozó jogosult az átlagjövedelmére a felmondási idő alatt. A törvény 29. § (7)-(8) bekezdései szerint pedig a megbízó nem csökkentheti a bedolgozó jövedelmét a jogviszony befejezése előtt oly módon, hogy a kiadott megbízásai számát csökkenti.[1147] Továbbá az üzemi tanács-tag bedolgozó a törvény 29a. § szerint ugyanolyan speciális felmondási védelemmel rendelkezik, mint a szintén tag munkavállaló.[1148]
- A díjazással kapcsolatos védelemmel kapcsolatban a 23. paragrafustól találunk szabályokat, így például az említett paragrafus alapján a tartomány legfelsőbb szintű munkaügyi hatósága köteles a bedolgozók jövedelmét és szerződéseik kikötéseit folyamatosan vizsgálni egy erre kijelölt személy által.[1149]
- A szabadságról szóló szövetségi törvény (rövidítve BUrlG.) bizonyos általános jellegű szabályai hatálya alól kivonja a bedolgozókat, mint a várakozási idő (BUrlG. 4. §), a szabadságra járó bér meghatározásának szabálya (BUrlG. 11. §), azonban az ilyen tartalmú védelmet nem szünteti meg, hanem speciális szabályokat állít fel a bedolgozókra. (BUrlG. 12. §)

Látható a röviden felvázolt szabályok alapján, hogy négy kiemelt terület, a szabadság, a díjazás védelme, a munkavédelem és a felmondási védelem jelenti azokat a

[1145] NEUVIANS, Nicole (2002): 98.
[1146] FRANTZIOCH, Petra (2000): 257.
[1147] NEUVIANS, Nicole (2002): 99.
[1148] NEUVIANS, Nicole (2002): 99.
[1149] „Die oberste Arbeitsbehörde des Landes hat für eine wirksame Überwachung der Entgelte und sonstigen Vertragsbedingungen durch Entgeltprüfer Sorge zu tragen."

munkajogi eszközöket, amelyeket a német jogalkotó elképzelhetőnek tart a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók munkajogi védelmének garantálása szempontjából.

IV.1.3.9 Külön rendelkezések a kereskedelmi ügynökökre

A munkavállalóhoz hasonló jogállású kereskedelmi ügynökökre mind a Kereskedelmi Törvénykönyv, mind a munkahelyvédelmi törvény tartalmaz speciális rendelkezéseket.[1150] A Kereskedelmi Törvénykönyv (továbbiakban: HGB.) 89-89a paragrafusai speciális felmondási időket határoznak meg az önálló kereskedelmi ügynökökre, ezen belül a munkavállalóhoz hasonló jogállásúra is. Eszerint a határozatlan idejű jogviszony rendes felmondásánál a felmondási idő 1-6 hónap között alakul attól függően, hogy milyen régóta áll fenn a munkavégzés.[1151] A HGB. 89b § kártalanítási jogot határoz meg a munkavállalóhoz hasonló jogállású kereskedelmi ügynök számára a jogviszony megszűnése esetén bizonyos feltételek fennállása mellett, amely jogosultság egyébként nem csak a függő, de az önállóan munkát végző kereskedelmi ügynököket is megilleti.[1152] A versenytilalmi megállapodásra vonatkozóan a HGB. 90a § védelmi célú kógens szabályokat állapít meg. A HGB. mellett a munkahely-védelmi törvény speciális normákat állít fel a kereskedelmi képviselők katonai szolgálatra történő behívása esetére a törvény 8. paragrafusa szerint. [1153]

[1150] A kereskedelmi ügynökre vonatkozóan lásd továbbá: PARK, Ji-Soon (2004): 200.
[1151] HGB. 89. § (1) „Ist das Vertragsverhältnis auf unbestimmte Zeit eingegangen, so kann es im ersten Jahr der Vertragsdauer mit einer Frist von einem Monat, im zweiten Jahr mit einer Frist von zwei Monaten und im dritten bis fünften Jahr mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Nach einer Vertragsdauer von fünf Jahren kann das Vertragsverhältnis mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden."
[1152] HGB. 89b § (1) „Der Handelsvertreter kann von dem Unternehmer nach Beendigung des Vertragsverhältnisses einen angemessenen Ausgleich verlangen, wenn und soweit
1.der Unternehmer aus der Geschäftsverbindung mit neuen Kunden, die der Handelsvertreter geworben hat, auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses erhebliche Vorteile hat und
2.die Zahlung eines Ausgleichs unter Berücksichtigung aller Umstände, insbesondere der dem Handelsvertreter aus Geschäften mit diesen Kunden entgehenden Provisionen, der Billigkeit entspricht."
[1153] NEUVIANS, Nicole (2002): 115.

IV.1.3.10 További lehetséges védelmi eszközök- vita a német szakértők között

Amint fentebb utaltam rá, a szakértők törekednek a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi védelmének további bővítésére. A német szakértők egyetértenek abban, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre alkalmazható jogszabályok, jogkövetkezmények köre nem elegendő mértékű. [1154] A szakértők a következő területeken vetik fel a kiterjesztés lehetőségét.

A *munkaidőről szóló törvény* 3. paragrafusa kimondja, hogy a szerződésben a heti munkaidő maximum 48 óra lehet, a napi munkaidő pedig maximum 8 óra. Ez a szabályozás rendkívül fontos védelmi intézménynek tekinthető. E norma a személyi hatályát nem terjeszti ki a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre, azonban Frantzioch szerint az említett szabály, tehát a maximális munkavégzési időtartamok szabálya analóg módon alkalmazható a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre.[1155]

A munkavégzők egzisztenciájának védelme kulcsfontosságú kérdés a munkajogi szabályozásban. Ennek egyik területe a felmondási védelemmel kapcsolatos jogalkotás. A *felmondási védelmi törvény* biztosítja a munkavállaló jogainak védelmét felmondás esetén olyan módon, hogy taxatíve személyi hatályt nem határoz meg,[1156] azonban a törvény szövegében csak a munkaviszony felmondását említi. A törvény szövege alapján a felmondási határidőket nem lehet átültetni a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre.[1157] Az önálló munkavégzők teljes rétegére vonatkozóan egyedül egy védelmi elv áll fenn: a szolgálatra jogosult személy köteles kifizetni az ellenszolgáltatást a jogviszony megszűnése valamint akkor, ha a jogosult a kötelezett teljesítésének elfogadásával késedelembe esik.[1158] További védelem

[1154] Felmerül a jogszabályok analóg alkalmazása is. Ennek különböző elméleteiről lásd: NEUVIANS, Nicole (2002): 116.
[1155] FRANTZIOCH, Petra (2000): 264.
[1156] Korábban e törvény alkalmazásában munkavállalónak azt kellett tekinteni, akit a jogalkalmazás által felállított kritériumok ennek minősítettek. (FRANTZIOCH, Petra (2000): 190.) Ez a személyi hatállyal kapcsolatos helyzet azonban leegyszerűsödött, hiszen a BGB. új paragrafusa 2017-től törvényi definíciót ad meg a munkavállalóra.
[1157] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 216.
[1158] BGB. 611. és 615. §; A tartós kötelmi viszonyokra a BGB. 621. § ad meg felmondási határidőt, viszont meghatározott felmondási okokról nem beszélhetünk az önálló munkavégzők esetében. DEINERT, Olaf (2015): 66.

egyedül a BGB 138. és 242. paragrafusaiban felállított generálklauzúlák, és az azok alapján létrejövő tartalmi kontroll lehetősége alapján kereshető,[1159] mint a jóhiszeműség és tisztességes eljárás követelménye és a jóerkölcsbe ütköző jogügyletek semmissége,[1160] valamint a szolgálati szerződésre vonatkozó általános kötelmi jogi szabályokban.[1161] Az előbbi lehetőség, azaz a BGB generálklauzuláinak olyan irányú alkalmazása, amely alapján e klauzúlák a felmondási védelmet is megtestesítenék, gyakran felmerül alternatívaként. Frantzioch támogatja ezt a javaslatot, mivel szerinte a polgári jogi generálklauzúlák felmondási védelemként történő értékelése az egyedüli módja annak, hogy a német Alaptörvényben megfogalmazott elvárásoknak a német jogrendszer megfeleljen.[1162] Az alkotmányjogi követelmények alapján a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek alapjogainak védelme hasonló mértékben elvárható, mint ahogy a munkavállalók alapjogainál ez a védelem megjelenik.[1163] Felmerülhet ennek körében a BGB. 138. paragrafusában megjelenő generálklauzúla alkalmazása is, amely a jóerkölcsbe ütköző ügyleteket semmissé nyilvánítja. A felmondási védelmi törvénynek is van hasonló rendelkezése, hiszen a törvény 13. § (2) bekezdése alapján a jóerkölcsbe ütköző felmondás esetén a munkavállaló igényelheti a felmondás semmisségének megállapítását.[1164] Mivel e paragrafus csak a jóerkölcsbe ütköző felmondás ellen véd, Frantzioch szerint ez a generálklauzúla általános felmondási védelmet nem alapozhat meg.[1165] A szerző szerint ez a kötelmi jogi védelem kevés, [1166] szabályozási hézag áll fenn a felmondási védelem területén,[1167] a Szövetségi Munkaügyi Bíróság álláspontja alapján azonban ennél szélesebb körű felmondási védelem nem terjeszthető ki a munkavállalóhoz

[1159] A BGB. 138. §-a a jóerkölcsbe ütköző jogügyletek semmisségét fekteti le, a 242. § pedig a jóhiszeműség és tisztesség követelményét írja elő a kötelezett teljesítésére. Ezek a normák alapvetően a mindennapi ügyletek biztonságát hivatottak megőrizni, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkavégzési viszonyaira vonatkozóan is garanciális jelleggel bírnak. Ezeken kívül az általános szerződési feltételekről szóló normák (BGB. 305.-308. §) is védelmet jelentenek. PLETKE, Matthias - SCHRADER, Peter, SIEBERT, Jens - THOMS, Tina – KLAGGES, Rhea-Christina (2017): 40.
[1160] HENRICI, Horst (2002): 262. Emellett megrendelői, megbízói jogutódlás esetén lenne lehetséges a BGB. 613a §-on alapuló felmondási védelem analógiával történő kiterjesztése, azonban ez vitatott. PARK, Ji-Soon (2004): 303.
[1161] BGB. 621. § (5) bekezdése. PARK, Ji-Soon (2004): 262.
[1162] FRANTZIOCH, Petra (2000): 197.
[1163] DEINERT, Olaf (2015): 69.
[1164] FRANTZIOCH, Petra (2000): 198.
[1165] FRANTZIOCH, Petra (2000): 202.
[1166] Appel és Frantzioch véleménye szerint a BGB. ezen nevezett paragrafusai által a jelenleginél magasabb szintű védelem garantálható a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek számára. FRANTZIOCH, Petra (2000): 273.
[1167] FRANTZIOCH, Petra (2000): 193.

hasonló jogállású személyekre, amely álláspontját már 1960-ban kifejtette.[1168] A felmondási védelem kiterjesztésével kapcsolatos vitában elhangzó érvek álláspontom szerint a magyar szabályozás megalkotásához is kapcsolódhatnak közvetetten. A Bíróság azért nem látja lehetségesnek a kiterjesztést, mert a meglévő szabályok alapján nem csak a munkavállalókra, de a bedolgozókra is vonatkozik felmondási védelem,[1169] így a jogalkotónak sem célja, hogy bevonja az összes munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt a felmondási védelem területére, egyedül a bedolgozók kapcsán rendelkezett így, vélhetőleg tudatosan szűkítve a személyi hatályt. Nem szabad elfelejteni az önállóságot, ami jellemzi ezeket a munkavégzési viszonyokat, amely miatt a megrendelőt sem lehet a felmondási védelmet jelentő kötelezettségekkel terhelni, hiszen ő sem rendelkezik a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy felett a munkáltatóéhoz hasonló, erős jogosultságokkal, például utasítási joggal. Így tehát a bíróság a felmondási védelem kiterjesztését kizárja, a vizsgált munkavégzői réteg önállóságára hivatkozva.[1170] Egyedül a bedolgozókról szóló törvény támaszt néhány speciális feltételt a bedolgozók felmondása esetére,[1171] ez a tény pedig igazolja a Bíróság álláspontját, hiszen ha a jogalkotó egy külön nevezett alcsoportot ilyesfajta védelem alá helyez, akkor nem merülhet fel kérdésként a védelem kiterjesztése, hiszen azt a jogalkotó tudatosan szűkítette bizonyos csoportokra. Ráadásul, ha a felmondási védelmet általánosan minden munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre kiterjesztené a jogalkotó, akkor sok esetben indokolatlan teherként jelennének meg a megrendelő oldalán a felmondási védelmet jelentő kötöttségek. Ennek oka, hogy a német megoldásban bizonyos munkavállalóhoz hasonló jogállású munkavégzők nem csak egy megrendelő felé nyerhetik el ezt a különleges státuszt és ennek következtében a feltett esetben a felmondási védelmet is, gondoljunk csak a műsorszóró társaságoknál munkát végző szabadúszókra. Ezeknél a munkavégzőknél a felmondási védelmet jelentő kötelezettségek aránytalanul nagy terhet jelentenének a megbízó, megrendelő vállán. További ellenérv a felmondási védelem kiterjesztésével szemben, hogy aki megélhetésének több mint felét csak egy megbízótól szerzi meg, az is támaszkodhat a többi megrendeléseire az egzisztenciájának fenntartása során.[1172] Ahogy láthattuk, a felmondási védelem kizárására több ok is fennáll, részben az imént felsoroltak, részben

[1168] HENRICI, Horst (2002): 261.
[1169] PARK, Ji-Soon (2004): 302.
[1170] NEUVIANS, Nicole (2002): 129.
[1171] DEINERT, Olaf (2015): 66.
[1172] NEUVIANS, Nicole (2002): 130.

a munkavégzők önállósága,[1173] így tehát a felmondási védelem körében fennmarad az az álláspont, (amelynél hozzá kell tenni, hogy a gyakorlatban nem mindig igazolódik be,) hogy a munkavégző számára a vállalkozási kockázatok mellett a vállalkozás lehetőségei is rendelkezésre állnak, amely miatt a megrendelővel elvileg kiegyenlített viszonyban állnak. A személyes függetlenség miatt a megbízott, vállalkozó oldalán is szabad a felmondás jelenleg.[1174] Ez a viszony felborulhatna, ha a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy felmondását nem korlátozná a jogalkotó, a megrendelőét, megbízóét viszont több szempontból is megkötné, amelynek hatására az ő jogai aránytalanul korlátozódnának.[1175]

Emiatt az érvrendszer miatt a német szakértők nagy része, például Pfarr, Appel és Frantzioch is[1176] elveti a felmondási védelem kiterjesztését.[1177] Más kérdés, hogy a feltételezett kiegyenlítettség a gyakorlatban mennyire valósul meg, mivel egy gazdaságilag függő munkavégző esetében a látszólagos kiegyensúlyozott helyzet valójában egyértelmű alárendeltséget takar, ahol ez az érvelés nem állja meg a helyét. Természetesen vannak olyan álláspontok, amelyek a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak számára a felmondási védelem területén is indokoltnak látná a minimális védelem bevezetését.[1178] Olaf Deinert ezen nézőpontját a német Alaptörvény 12. cikkelyében kimondott hivatás-szabadságból vezeti le, amely alapján az alapjogok védelme hasonló mértékben elvárható, mint a munkavállalók esetében. Az alapjogok megfelelő védelméhez azonban, álláspontja szerint, a munkavállalóhoz hasonló önálló munkavégzőkre is ki kell terjeszteni a felmondási minimál-védelmet. Ezt a tényt a kategória egy alcsoportja, a bedolgozók esetében a Szövetégi Munkaügyi Bíróság kifejezetten el is ismerte.[1179]

A felmondási védelemmel kapcsolatos vita mindezek miatt még nem szűnt meg, így ez a kérdés jelenti az egyik legvitatottabb jogkövetkezményt a státusszal kapcsolatban.[1180] A vita ellenére eddig nem merült fel a jogalkotóban, hogy a bedolgozókon kívül a többi munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre is

[1173] NEUVIANS, Nicole (2002): 131.
[1174] PARK, Ji-Soon (2004): 302.
[1175] NEUVIANS, Nicole (2002): 131.
[1176] MÜLLER, Matthias (2009): 169. Frantzioch érvrendszeréről lásd: FRANTZIOCH, Petra (2000): 193.
[1177] NEUVIANS, Nicole (2002): 131. Petra Frantzioch: i.m. 196. o.
[1178] DEINERT, Olaf (2015): 68.
[1179] DEINERT, Olaf (2015): 69.
[1180] PARK, Ji-Soon (2004): 263.

kiterjessze a felmondási védelmet, főként azok önfoglalkoztatói jogállása miatt. Érdekes ellentétet jelent ez a lentebb bemutatásra kerülő magyar megoldásjavaslattal, amelyben a felmondási védelem korlátozások nélkül került volna kiterjesztésre.

a. A felelősségi szabályok

A lehetséges védelmi eszközök sorában ki kell emelnünk a felelősségkorlátozásra vonatkozó fennálló vitát, többek között azért is, mert a magyar jogalkotásban e jogintézmény kiterjesztése felmerült. A felelősség kérdése a német jogban eltérő módon kerül szabályozásra, mint ahogy azt a magyar jogalkotó a tervezetben megfogalmazta. Alapvetően a státuszhoz jelenleg nem kapcsolódik munkajogi kárfelelősségi jogkövetkezmény, ezt a tényt azonban vita övezi a német szakértők körében. Mivel a magyar jogalkotónál felmerült a kárfelelősség szabályainak kiterjesztése, ezért a következő sorok e terület kérdéseit mutatják be.[1181]

A munkajogban a munkavállalók nem felelnek a munkáltatónak okozott károk egészéért, eltekintve a szándékos károkozás esetétől. Ez a fő szabály szerinti korlátozott felelősség[1182] a tevékenységük munkáltató általi meghatározottságából, a személyi és gazdasági függésből, és a szociális védelmi igényükből fakad, így a munkáltató tulajdonképp közösen viseli a felelősséget a munkavállalóval. A munkajogi felelősség szabályai alapvetően kógens jelleggel bírnak.[1183] Vizsgálandó, hogy vajon a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak felelőssége a gazdasági függésük és a szociális védelmi igényük miatt ugyanígy korlátozandó-e, hiszen az önálló munkavégzők esetében nem beszélhetünk felelősségkorlátozásról.[1184]

[1181] A német munkavállaló felelősségére lásd: DELI, Petra Eszter (2013)

[1182] A korlátozott felelősség több különböző jogszabályi rendelkezésből ered:

1. Szociális Törvénykönyv (Sozialgesetzbuch) 105. §: az üzemben dolgozó felelősségének korlátozása más, üzemben dolgozó személy vonatkozásában
2. BGB 254. § (1): A munkáltató közrehatása következtében csökkentett felelősség, valamint
3. BGB 254. § (2): az üzemben végzett tevékenység miatti kárra vonatkozó, üzemen belüli kárkiegyenlítéssel történő felelősség-könnyítés.

E harmadik esetben egy munkaviszony alapján üzemben végzett tevékenység miatt bekövetkezett kárról beszélünk. Ennek során munkaszerződés alapján végez a munkavállaló a munkáltató érdekében és javára munkát.

[1183] DEINERT, Olaf (2015): 63.

[1184] DEINERT, Olaf (2015): 63.

A munkavállalóhoz hasonló jogállásúak felelőssége a Szövetségi Bíróság jogalkalmazása szerint az önálló munkavégzők felelősségi szabályai szerint alakul,[1185] tehát felelnek *egyrészt a kontraktuális felelősség* szabályai szerint, amely a mellékkötelezettségeik megsértése esetén áll fenn.[1186] A *deliktuális felelősség* szerint felelnek azonban olyan, a megrendelő jogos érdekében bekövetkezett károk esetén, amelyeket vétkesen okoztak. A deliktuális felelősségről rendelkezik BGB 823. § (1), (2) bekezdése, amely a kártérítési kötelezettséget írja elő az élet, testi épség, egészség, szabadság, tulajdon, vagy egyéb szándékos vagy gondatlan jogsértés esetén, és a 826. §, amely rendelkezés szerint az, aki a jó erkölcsöt sértő módon másnak szándékosan kárt okoz, annak kárát megtéríteni köteles.

Nincs külön törvényi szabályozás a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek kontraktuális és deliktuális *felelősségének korlátázására*.[1187] Mivel a szerződési szabadság ebben a jogviszonyban is megjelenik, ezért a vétkességi mércét a törvényi mértéktől mindkét irányban eltérve is meghatározhatják a felek.[1188] Ennek kapcsán először érdemes magát a felelősség-korlátozás lehetőségét megvizsgálni,[1189] azonban a vétkességi mércének szerződéses meghatározásával is foglalkozni kell. Ennél a pontnál elmondható, hogy a szakirodalom ezekben a kérdésekben vitában áll,[1190] ugyanis mind a munkavállalóhoz hasonló védelmi igény fennállása, és így a felelősség-korlátozás megalapozottsága mellett,[1191] mind ez ellen léteznek érvek.[1192]

Az anyagi kérdések vizsgálata előtt röviden egy eljárásjogi körülményt is meg kell említenünk. A *bizonyítás terhe* külön kérdést képez a felelősségi rendszerekben. A BGB 280. § (1) bekezdés 2. mondata szerint megdönthető vélelem szól a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak vétkessége mellett, így az ő terhük az ellenbizonyítás.[1193] *A munkajogban ez a megdönthető vétkességi vélelem nem*

[1185] DEINERT, Olaf (2015): 63.
[1186] BGB 280. § (1)
[1187] SCHUBERT, Claudia (2004): 415.
[1188] BGB 276. § (1)
[1189] „Waltermann szerint a korlátozott kártérítés személyi hatályának bővítésére a következő feltételek együttes fennállása van lehetőség. Egyrészt joghézagnak kell fennforognia. Másrészt a munkáltató oldalán beszámításra kell, hogy kerüljön egy különös kockázat (mint pl. a munkajogban az üzem megszervezésének kockázata). Csak e kettő feltétel teljesülése mellett lehet helye a munkaviszonyon kívül a károsszeg korlátozására a munkajog szabályai szerint." DELI, Petra Eszter (2013): 120.
[1190] DELI, Petra Eszter (2013): 119.
[1191] Például Frantzioch szerint a munkavállalói felelősség alapelveit alkalmazni kell a munkavállalóhoz hasonló jogállásúakra is. FRANTZIOCH, Petra (2000): 256.
[1192] DEINERT, Olaf (2015): 63.
[1193] SCHUBERT, Claudia (2004): 340.

érvényesül, hanem a munkáltatónak kell a munkavállaló helytállási kötelezettségét bizonyítania.[1194] Ennek oka, hogy a munkavállaló a munkáját a munkáltató üzemében végzi, tehát annak utasítása és irányítása alatt. Az ezzel összefüggésben felmerülő kockázatot így a munkáltató viseli. Ez a kockázatviselési szabály azért indokolt, mert eltérő esetben, tehát ha a munkavállalónak azt kellene bizonyítania, hogy a kötelezettségszegést nem ő okozta, s így a munkaadó üzemvezetésben tanúsított szervezési hibáját kellene alátámasztania, aránytalan terhet róna a jogalkotó a munkavállalóra. A munkáltató *az üzem felett fennálló szervezési hatalma* miatt képes azt bizonyítani, hogy ő az üzemet rendesen vezette, és emiatt a károkat csak a munkavállalói kötelezettségszegés okozhatta. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknél ezek a bizonyítási nehézségek más módon jelennek meg, *mivel ők a saját munkavégzési helyükön dolgoznak, valamint tevékenységüket is maguk szervezik, így a felelősség alóli kimentésre vezető bizonyítást is csak ők tudják elvégezni*. Emiatt tartják sokan indokoltnak a vétkességi vélelem fenntartását a munkavállalóhoz hasonló jogállású oldalán.

i. Érvek a speciális felelősség-korlátozás ellen

Richardo, Daubler,[1195] valamint Gotthardt jogtudósok a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek részére ellenzik a felelősség-korlátozás lehetőségét, mivel szerintük ahhoz, hogy a *munkavállalóhoz hasonló jogállásúak szociális védelmi igényére alapozva a felelősségüket korlátozni lehessen, alaposan meg kellene vizsgálni minden egyes munkavállaló és munkavállalóhoz hasonló jogállású személy foglalkoztatási viszonyát, amelyet kivitelezni képtelenség*.[1196] A munkajogban a munkavállaló javát szolgáló felelősségkorlátozás a BGB 254. § (1) bekezdésének analógiás alkalmazására támaszkodik,[1197] tehát a károsult felróható közrehatásának polgári jogi szabályozását vetíti át a munkaviszonyra. Ennek indoka, hogy a munkavállalók a szerződésben kikötött tevékenységet a munkaadó telephelyén, annak üzemében végzik. A munkaadó szervezetébe tagozódnak, annak irányítása és szervezése alatt dolgoznak, továbbá tőlük személyükben függenek, így nincsenek

[1194] BGB 619a. §
[1195] Däubler vonatkozó álláspontját lásd: DÄUBLER, Wolfgang (1986): Die Haftung des Arbeitnehmers – Grundlagen und Grenzen. *Neue Juristische Wochenschrift*, 1986, 867.
[1196] SCHUBERT, Claudia (2004): 415-421.
[1197] A 254. § (1) bekezdés szerint, ha a károsult felróhatóan közrehatott a kár bekövetkeztében, akkor a körülményektől függ a kár megtérítésére való kötelezettség, és a kártérítés mértéke is.

befolyással az elvégzendő munkával összefüggő kockázatokra. Ennek következtében a munkáltatónak kell a felelősséget viselni olyan károk esetében, amelyek a munkavállaló üzemi tevékenysége során lépnek fel. Emiatt tehát az említett felelősségkorlátozás a munkáltatónak az üzemében gyakorolt alakító erejéből, hatalmából fakad, amely alapján jogosult és képes az ott végzett munkával járó kockázatokat befolyásolni. (A munkáltató egyébként ezen károkra biztosítást köthet, tehát rendelkezik olyan lehetőséggel, amellyel a terheit enyhítheti.) Mindezzel szemben a munkavállalóhoz hasonló jogállású foglalkoztatottak személyükben függetlenek, és gyakran a saját munkavégzési helyükön dolgoznak. A megrendelőknek sincs olyan széleskörű irányítási jogköre, mint a munkáltatóknak. Ezért a munkavállalóhoz hasonló jogállású foglalkoztatottak sem olyan mértékben meghatározottak a megrendelőktől, mint a munkavállalók a munkáltatóktól. A megrendelőknek csak annyiban van befolyásuk a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak felelősségi kockázataira, amennyiben előírásokat adnak a foglalkoztatottak tevékenységére, az alkalmazandó segédeszközre, alapanyagra és eljárásra vonatkozóan, amely által specifikus kockázatok keletkeznek, amely kockázatok elől a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy a munkavállalóhoz hasonlóan nem térhet ki.

Különleges jogi megítélést igényel, amikor a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy helyzete egyezik a munkavállalóéval, amikor ebbe a speciális munkavégzői rétegbe tartozó munkavégző *ideiglenesen a megrendelő üzemében tevékenykedik*, így nem tud befolyással lenni a munkájával kapcsolatban fellépő összes kockázatra. Ennek következtében egy ilyen helyzetben a felelősségkorlátozás csak akkor megalapozható, *hogyha a megrendelő a munkavállalóhoz hasonló jogállású foglalkoztatott munkavégzésével kapcsolatos veszélyeket uralni, befolyásolni tudja, s emiatt a károkért a munkavégző mellett a megrendelő is felel*.

Emellett a felelősség-korlátozást elutasító álláspont mellett szól más levezetés is. Eszerint a korlátozott munkavállalói felelősség sem csak azon a tényen nyugszik, hogy a munkavállaló a munkáltató üzemébe betagozódik, és annak utasításai szerint kell munkát végeznie. A szakértők egy része elutasítja azt, hogy *a szürke zóna felelősségét amiatt korlátozzák, hogy ők a megrendelő érdekében és számára végzik a munkájukat.* Mivel szerintük ez önmagában nem elegendő ahhoz, hogy megalapozza az átfogó felelősségkorlátozást, hiszen sok önfoglalkoztató tevékenykedik a szerződési partnere

érdekében anélkül, hogy a felelősségüket korlátoznánk. Továbbá a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak tulajdonképpen a saját érdekükben is tevékenykednek, hiszen a megélhetésükhöz szükséges jövedelem megszerzéséért dolgoznak. A megrendelő érdekeire való hivatkozás ezért kevésbé domináns elem, így a felelősségkorlátozás ezzel nem igazolható.

Ezen túlmenően természetesen csak akkor indokolható a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek felelősségének átfogó korlátozása (amely nem azokra a károkra szűkül, amelyek a megrendelő uralmi- és irányítási területén lépnek fel), ha *megállapíthatjuk a megrendelő felelősségét* is, azonban ezt egy további, bizonyítást igénylő tényre kell alapozni.

ii. Érvek a speciális felelősség-korlátozás mellett

Amint fentebb említésre került, egy igen bonyolult struktúrával állunk szemben. *Emiatt a felelősséget sem lehet az általános kötelmi jogi elméletek szerint megállapítani*, elvetve az ezt meghaladó védelem biztosítását, hiszen a megrendelő és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy között nem áll fenn egy kiegyenlített jogviszony, tekintettel a vállalkozói lehetőségek és kockázatok speciális megoszlására. A megrendelő értékesíti a munkavállalóhoz hasonló jogállású foglalkoztatott munkaeredményeit, így annak tevékenységével együtt járó „vállalkozási lehetőségek”[1198] a megrendelő javát szolgálják. Ha mégis meghagyjuk a munkavállalóhoz hasonló jogállásúaknak a felelősséget az összes tevékenység-specifikus kockázatért, és így az összes, a megrendelőt érő kárért, akkor aránytalanul hátrányos helyzetbe kerülnének. Ez ellentmondana a német polgári jogi abszorpciós elvnek, miszerint a szerződésből fakadó kockázatokat annak kell viselnie, akinek azokból előnye származik. Azoknak a munkavégzőknek, akik a vállalkozási lehetőségeket maguk tudják kihasználni, fennáll a lehetőség is, hogy kár esetére megelőző lépéseket tegyenek, tehát biztosítást kössenek vagy létrehozzanak egy megfelelő pénzügyi alapot. Az önfoglalkoztatók (pl. vállalkozók) ezáltal a teljes kárért

[1198] „Unternehmerische Chancen”, saját fordítás. SCHUBERT, Claudia (2004): 418.

felelnek, csak a megrendelő tényleges vétkes közrehatása esetén csökkenhet a megrendelő kártérítési igénye.[1199]

Schubert szerint munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek, ellentétben a tényleges önfoglalkoztatókkal, gazdaságilag függőek, és legtöbbször csak csekély jövedelemmel rendelkeznek, így számukra az csak ritkán lehetséges, hogy maguk kössenek biztosítást a munkavégzéssel kapcsolatos felelősségükre, már ha egyáltalán elérhető számukra a piacon egy ilyen biztosítási forma. Továbbá látható, hogy a megrendelő egyedül használja fel a vállalkozásban rejlő lehetőségeket, hiszen ő értékesíti a munka eredményét.[1200] További érvet jelent Deinert szerint a tény, hogy a munkavállalói felelősség-korlátozás nem a munkáltató gondossági kötelezettsége miatt áll fenn, hanem a szervezeti kockázatok eloszlásán. Ezen gondolatmenet alapján a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre vonatkozóan védelmi igényük miatt ugyanolyan felelősség-korlátozásra van szükség, mivel nem saját üzemi szervezetükben végzik a munkát, hanem a megrendelő, megbízó hatása alatt álló szervezetbe tagozódnak.[1201] Ezt az érvelést egy esetben már a Szövetségi Szociális Bíróság elfogadta.[1202]

Mindezek következtében a gazdasági függés és a szociális védelemre való igény a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak részéről logikailag nem fér össze azzal a ténnyel, hogy a felelősségük nem korlátozott. Csak kifejezetten kevés munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kap kockázati prémiumot, amely azt szolgálná, hogy kiegyenlítődjön a megszerzett jövedelem a munkavégzéssel kapcsolatosan viselt kockázatokkal. A szürke zóna számára azonban a felelősségkorlátozás összességében kisebb jelentőséggel bír, mint a munkavállalók számára, mivel a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak főleg saját munkavégzési eszközzel dolgoznak, így a megrendelő oldalán ritkábban lép fel kár.[1203]

[1199] BGB 254. § (1)
[1200] SCHUBERT, Claudia (2004): 418.
[1201] DEINERT, Olaf (2015): 63-64.
[1202] DEINERT, Olaf (2015): 64.
[1203] SCHUBERT, Claudia (2004): 418.

iii. A felelősségkorlátozás megalapozottsága, megoldási javaslatok

A *felelősségkorlátozás* alapjogi aspektussal is rendelkezik. A szövetségi alkotmánybíróság a károsult vétkes közrehatásából fakadó felelősségkorlátozást[1204] a német Alaptörvény 12. cikkely (1) bekezdéséből (a foglalkozás, munkahely szabad megválasztásának alapelve), és 2. cikkely (1) bekezdéséből (a személyiség szabad kibontakoztatásának alapelve) fakadó védelmi kötelezettségből kiindulva alapozta meg. Az így alátámasztott polgári jogi felelősség-korlátozó védelmi előírás megad a munkavállalóknak egy minimális védelmet, amelynek célja, hogy biztosítsa a német Alaptörvény idézett bekezdéseiből fakadó szabadságjogok megvalósítását. A felelősségkorlátozás ezen alkotmányjogi legitimációja alapvetően alkalmazható a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre vonatkozóan is. Hiszen ők a megrendelőktől alapvetően gazdaságilag és nem személyileg függenek (munkavállalók esetében személyi és gazdasági függés is van), és emiatt a függés miatt általában nem tudják igénybe venni azt a védelmi eszközt, hogy a szerződésükbe bekerüljön egy felelősséget korlátozó kikötés. Azonban az alkotmányjogi szabadságjogokból fakadó védelmi előírásra való hivatkozás jelenleg is vitákkal övezett, az erről folyó diskurzus a mai napig nem zárult még le. Így a felelősség-korlátozás a német Alaptörvényben megjelenő védelmi előírásból nem közvetlenül fakad, legfeljebb közvetetten levezethetjük annak szövegéből.[1205]

A munkavállalóhoz hasonló jogállású foglalkoztatottak szociális védelmi igénye ugyan alátámaszthatja a felelősség-korlátozást, azonban nem ez az egyetlen módja a német alkotmányjogi védelmi előírások teljesítésének. A hiányzó egyensúlyt a vállalkozási lehetőségek és a szürke zóna felelősségi kockázatai között nemcsak a munkavégzői felelősség korlátozásával lehet helyreállítani, hanem egy olyan megfelelően *magas jövedelem* fizetésével, amely lehetővé teszi a foglalkoztatottnak, hogy saját maga gondoskodjon a kockázatokról. Ennek eredményeként felmerülhet az is munkavállalóhoz hasonló jogállásúak szociális védelmeként, mint a törvényi felelősségkorlátozás alternatívája, hogy *biztosítást kössenek* a munkavégzéssel kapcsolatos helytállási kötelezettségre vonatkozóan. Ezt az érvet ugyanakkor könnyű

[1204] BGB 254. § (1)
[1205] SCHUBERT, Claudia (2004): 418.

megcáfolni, hiszen a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak a gazdasági függésük miatt nehezen tudják a bérezéssel kapcsolatos igényeiket a megrendelővel szemben érvényesíteni. Egyedüli eszközük, hogy szervezeteik kollektív szerződéseket kössenek a megrendelőkkel. Az alacsony szervezettségnek köszönhetően azonban a kollektív szerződéshez való jog sem képes átfogó védelmet biztosítani.[1206]

További lehetőség a bérekkel kapcsolatosan, hogy a jogalkotó határozzon meg másodlagosan *minimálbért* a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak számára, így ez a munkavégzői réteg a kiegészítő felelősség-korlátozást tovább nem igényelné. Ez a gondolat is megcáfolható a gyakorlatban megmutatkozó példán át. Eszerint a tartós közvetítőknél mutatkozik meg markánsan, hogy ugyan a német jogalkotó jogszabályi felhatalmazást adott a minimálbér szabályozására, azt viszont mégsem tudják kihasználni.[1207]

Egy további nézőpont szerint még az sem szükséges, hogy

- a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek védelemét jogszabályi szinten,
- a bér-védelemmel, vagy
- a felelősség korlátozásával valósítsuk meg.[1208]

A szerződési szabadság elve miatt elegendő azt a *jogviszonyok alanyaira bízni*. Hiszen a kollektív szerződést kötő felek szívesebben megállapodnak a minimálbérben, és ezzel egyidejűleg megszüntetik a felelősség korlátozását, amelynek hatása az, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású foglalkoztatott felelősségi kockázatát megfelelően figyelembe veszik, és ki is iktatják. A felelősségkorlátozás így a jövedelemben való megállapodással megváltható, amely, eltérően a korábban a megrendelővel kötött szerződéstől, kiegyenlített helyzetbe hozza a feleket. Ezen túlmenően a megrendelő például egy, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre vonatkozó *biztosítási szerződés kötésével* megszüntetheti a felelősségkorlátozás okát.[1209]

A német szakirodalom mindezeket figyelembe véve mégis azt az álláspontot tartja meg, hogy *elsődlegesen a jogszabályi szintű felelősségkorlátozást kell javasolni a*

[1206] SCHUBERT, Claudia (2004): 419.
[1207] SCHUBERT, Claudia (2004): 419.
[1208] SCHUBERT, Claudia (2004): 419.
[1209] SCHUBERT, Claudia (2004): 419.

jogfejlesztés számára a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek védelme érdekében. Hiszen ez a felelősségkorlátozás nemcsak azon alapul, hogy a megrendelő uralma és irányítása alatt állnak a gazdasági függésben álló, munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek, hanem azon az aránytalan vállalkozói lehetőség- és kockázateloszláson, amely a szürke zóna foglalkoztatottjainak gazdasági alárendeltségét minden esetben jellemzi, ahhoz mindig társul. Az egyes esetekben pedig azt kell vizsgálni, hogy a kockázatok mennyiben szűnnek meg az esetlegesen meglévő jövedelem-megállapodás miatt.[1210]

iv. A meglévő lehetőség: a felelősség szerződéses alakítása

A kötelmi jogi reform következtében a *BGB 276. § (1) bekezdése (tehát a felelősségi mérce szerződéses alakításának szabálya)* lehetővé teszi a vétkességi mérce megfelelő illesztését a speciális kötelmi viszonyhoz, így szolgálja a munkavállaló és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kötelmi viszonya közti különbözőségek figyelembevételét. Ez a lehetőség diszpozitív, a róla való lemondás azonban szerződésbeli tartalmi kontroll alatt áll, a BGB-nek a jóhiszeműség és tisztesség alapelvére és a szerződési feltételekre vonatkozó szabályai szerint.[1211] A lemondást akkor nem lehet aránytalan hátránynak tekinteni, ha a megrendelő a foglalkoztatottnak egy különálló és megfelelő összeget biztosít a munkavégzéssel összefüggő kockázatok kezelésére, és ha ezzel az aránytalanság a vállalkozási lehetőségek és kockázatok között megszűnik. A 276. § (1) bekezdés szerinti felelősségkorlátozási (tehát a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek védelmét szolgáló) lehetőség[1212] a foglalkoztatási viszonyra vonatkozik, amely során a megrendelő érdekeit nem lehet figyelmen kívül hagyni. Nem lehetne ugyanis tőle elvárni, hogy az olyan károkért ne igényeljen kártérítést, amelyeket a foglalkoztatott szándékosan vagy tudatos gondatlansággal okozott. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek diszpozitív

[1210] SCHUBERT, Claudia (2004): 419.
[1211] 242. § és 307. § (1) bekezdés: Az általános szerződési feltételekben elhelyezett olyan feltételek érvénytelenek, amelyek a szerződéses felet a jóhiszeműség és tisztesség alapelveinek ellentmondva aránytalanul hátrányban részesíti.
[1212] A bekezdés szerint az adósnak szándékosság és gondatlanság esetén kell felelnie, kivéve, ha enyhébb vagy szigorúbb felelősséget állapítanak meg számára a kötelmi viszonyban.

jogszabályi rendelkezés alapján tehát alapvetően szándékosság és tudatos gondatlanság esetén felelnek korlátlanul.[1213] Ezekben az esetekben a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy egy felróható magatartást tanúsított, ami miatt nem is válik védelemre érdemessé. A gazdasági függőség nem jogosítja fel őt arra, hogy a megrendelőt méltánytalanul magas kockázatnak tegye ki azzal, hogy a saját gondossági kötelezettségeit nem teljesíti. Ezzel szemben hanyagság esetén a munkavállalóhoz hasonló jogállású foglalkoztatott a vétkességének csekély foka miatt nem felel. A német jogban a két gondatlansági fok között van egy harmadik, az úgynevezett *középső gondatlanság*, amely esetén a károkat meg kell osztani, és ekkor jelentős szerepet játszanak a foglalkoztatási viszony különleges jellemzői. Különösen azt kell figyelembe venni, hogy vajon a károsodási kockázat kizárólagosan a foglalkoztatott szervezési területéről eredt-e, s emiatt a megrendelő, eltérően a munkáltatótól, semmilyen befolyással nem bírt. A megrendelő a károkat csak akkor tudja maga elhárítani, ha azok előre láthatóak, és így körülhatárolhatóak. Ez a munkáltató esetén könnyebben megvalósítható, mivel az összes munkavállaló a munkáltató üzemében dolgozik, ezzel szemben a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak a saját „szervezésük" alatt is dolgoznak, valamint közvetlenül a megrendelő uralma alatt is tevékenykedhetnek.[1214]

Végezetül meg kell jegyeznünk, hogy a szürke zóna érdekét védő felelősségkorlátozás csak a megrendelő és a munkavállalóhoz hasonló jogállású foglalkoztatott belső jogviszonyában érvényesül. A harmadik személyt érő károknál a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy teljes mértékben felel, legfeljebb kártérítési igénnyel léphet fel a megrendelő felé az elszenvedett kárai miatt.[1215]

v. A vitában született legújabb ítélet

Röller 2016-ban kifejtett álláspontja szerint annak a kérdése, hogy a munkavállalók privilegizált felelősségi szabályai a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre is

[1213] A vétkesség fennálltát a deliktuális felelősség esetén a megrendelőnek magának kell bizonyítania, csak a kontraktuális felelősségnél vélelmezett annak fennállta a BGB 280. § (1) bekezdése szerint.
[1214] SCHUBERT, Claudia (2004): 420.
[1215] SCHUBERT, Claudia (2004): 420.

kiterjed-e, még nem dőlt el.[1216] Azonban a jogalkalmazásban jelentős lépés történt, ugyanis 2013-ban a hesseni Tartományi Munkaügyi Bíróság erre a kérdésre igenlő választ adott,[1217] amely álláspontom szerint –ellentétben Röllerel- meghatározza a probléma jövőbeni alakulását. A jogeset szerint tudatos gondatlansággal okozott kárt a negyvenhat éves gépkezelő személy, aki már több éve gyakorlatilag kizárólag és rendszeresen egy hesseni tejüzemben dolgozott, utasításoknak alárendeltem. 2008-ban robbanást okozott, amelynek eredményeképp a fellépő károk 220 ezer euró összeget tettek ki. Az összeget a tejüzem biztosítója állta, azonban a biztosító követelt a gépkezelő iparostól 142 ezer euró kártérítés. Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, majd a másodfokú munkaügyi bíróság az ítéletet megváltoztatta, az iparos gépkezelőt 17 ezer euró megfizetésére kötelezte. Azzal indokolta döntését, hogy a gépkezelő a károkat tudatos gondatlansággal okozta, azonban a munkavállalók esetében a felelősség megítélésénél figyelembe kell venni a személyes helyzetét és az eset körülményeit. Ezt a bíróság alkalmazta az esetre, holott a gépkezelő nem munkavállalóként, hanem iparosként tevékenykedett, azonban gyakorlatilag a tejüzem szervezetébe, mint egy munkavállaló tagozódott be.[1218] Emiatt korlátozta a felelősség miatt fizetendő összeget a három havi keresetének megfelelő összegre.[1219]

Mindezek miatt elmondható, hogy ugyan a vita a mai napig nem zárult le, a szakértők ritkán foglalkoznak a témával, illetve ha foglalkoznak, nagyon röviden, hiszen Röller is csak egy mondatban érintette a felelősség kérdését egyik legfrissebb munkájában. A kérdés megválaszolatlansága miatt a legújabb joggyakorlat előremutató lehet, nagymértékben befolyásolhatja a jogfejlesztő tevékenység irányát.

[1216] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 215.

[1217] Hess LAG 2.4.13 KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 215.; Az ítéletről kiadott összefoglaló: https://lag-frankfurt-justiz.hessen.de/irj/LAG_Hessen_Internet?rid=HMdJ_15/LAG_Hessen_Internet/sub/32b/32b6ad6f-0008-e31f-012f-312b417c0cf4,,,11111111-2222-3333-4444-100000005003%252526overview=true.htm; (Letöltés ideje_ 2017. 07. 06.)

[1218] Henrici szerint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy abban különbözik az önálló iparostól, hogy a munkáját és munkaeszközeit egy meghatározott foglalkoztató üzemi igényei szerint alakítja. HENRICI, Horst (2002): 130.

[1219] Hess LAG 2013. április 2., Az: 13 Sa 857/12.;

IV.1.3.11 Záró gondolatok

Röller fogalmazásában a munkajog nem alkalmazható a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre, viszont néhány munkavédelmi jogi norma igen.[1220] A különböző jellegű jogkövetkezmények[1221] között vannak eljárásjogi és anyagi jogi jogkövetkezmények is,[1222] amik azonban nem adnak jelentős szociális védelmet, munkajogi védelmet ezen munkavégzői réteg számára.[1223] Ezt a helyzetet német jogalkotó a mai napig nem tudta megoldani a legfrissebb szakirodalom szerint sem.[1224] A meglévő jogkövetkezmények, mint a szabadságról szóló szövetségi törvény is, alapvetően a tipikus munkavállalóra készültek, rájuk szabta e szabályokat a jogalkotó, ezért a kiterjesztésük nem problémamentes. Ez megmutatkozik több esetben is, például a szabadság kiadásának problematikájában, illetve a szabadságra járó díj számításában. A német munkajogi védelem tehát a szakirodalmak egybehangzó álláspontja szerint alapvetően nem terjed ki ténylegesen a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre.[1225] Ennek az is az oka, hogy a legjelentősebb jogszabályok nem terjesztik ki hatályukat erre a rétegre, mint a felmondási védelmi törvény sem.[1226] Amint látható volt a kiemelt példában, a felmondási törvénnyel kapcsolatos vitában több szakértő is a kiterjesztés ellen harcol. Álláspontjuk főleg arra a tényre alapozott, hogy ugyan vannak különösen védelmet igénylő munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek, akiknek a védelmet jelentő törvények hatálya alá kellene tartozniuk az erős gazdasági függésük miatt, azonban ez a kiemelten erős gazdasági önállótlanság csak a vizsgált kategóriába eső munkavégzők egy részére igaz, emiatt az összes, munkavállalóhoz hasonló jogállású személy védelem alá helyezése nem igazolható.[1227] Ugyanakkor ezt az érvet én támadhatónak tartom, hiszen a német

[1220] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 215.
[1221] Meg kell említeni röviden a nemzetközi kollíziós magánjog területét is. Nem feltétlenül egyértelmű, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt önálló munkavégzőnek kell-e tekinteni munkaügyi kollíziók esetén, a Róma I. rendelet értelmében. Az autonóm európai kolliziós jogi munkavállaló fogalom-szemlélet alapján munkavállalónak tekintendő ez a személyi kör, így a kollíziós jogi védelmi megszorításokat a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre is alkalmazni kell. DEINERT, Olaf (2015): 79.
[1222] MÜLLER, Matthias (2009): 77.
[1223] A német szakirodalom az individuális munkajogi eszközök közül a szabadságról szóló szövetségi törvényt tartja a legfontosabb kiterjedő védelmi eszköznek. NEUVIANS, Nicole (2002): 101.
[1224] PLETKE, Matthias - SCHRADER, Peter, SIEBERT, Jens - THOMS, Tina – KLAGGES, Rhea-Christina (2017): 40.
[1225] DEINERT, Olaf (2015): 50.
[1226] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 215.
[1227] NEUVIANS, Nicole (2002): 164.

jogban a jogszabályok sajátságosan, egyenként definiálják a hatályuk alá tartozó munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmát. Ebből a technikából azonban előnyt is lehetne kovácsolni, ha a német jogalkotó ragaszkodik e szabályozási módszerhez. Álláspontom szerint akár például jogszabályonként eltérő szintű feltételekkel, a védelem indokoltságának megfelelő megszorításokkal ellátott fogalomalkotással elképzelhető lenne a védelem igényelt mértékű, változó hatósugarú, lépcsőzetes kiterjesztése.[1228] Ennek ugyanakkor meglenne az a hátulütője, hogy bizonyos személyek az egyik törvény alapján védelem alá kerülnének, míg más jogszabály alkalmazásában az abban megjelent védelmet nem igényelhetnék, amely összességében a jogbiztonság követelményével ellentétes eredményhez vezet. Nem beszélve arról, hogy a különbségtétel az egyenlő bánásmód alkalmazásának mondana ellent a munkavégzők viszonylatában. Kérdés az, hogy lehet-e olyan szabályozást alkotni, amely mind a védelmi igénynek, mind az egyenlő bánásmód követelményének megfelel, amikor a szabályozás alanyai bizonyos szempontból egyenlők, míg más szempontból különböznek egymástól.

Neuvians szerint nem helyes az, hogy a megoldás keresésekor eleve azt feltételezzük a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyről, hogy a szerződéskötéskor ő gazdaságilag alárendelt helyzetben volt a szerződő féllel szemben, így a két fél között alapvetően kiegyensúlyozatlanság állt fenn. Továbbá a munkajogi egyenlő bánásmód elve sem átültethető a munkavállalóhoz hasonló jogállásúakra álláspontja szerint, mivel annak alkalmazása esetén a munkavállalók joggal követelhetnék a bérük korrigálását, emelését, mivel gyakran előfordul, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek a gazdasági függésük fennállása mellett a megbízójuktól kimagasló díjazást kapnak.

Két kiemelt csoportja van a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek, a kereskedelmi ügynökök és a bedolgozók csoportja, akikre speciális, az általánoshoz képest emelt szintű védelem biztosított.[1229] A jelenlegi német szabályozás alapján azonban az is gondot jelent, hogy nem előrelátható egy munkavégző részéről, hogy milyen igényt érvényesíthet a megbízójával, megrendelőjével szemben. Ezért a státusz

[1228] Kérdéses lehet ilyen módszer alkalmazásakor a jogbiztonság, hiszen egy meghatározott foglalkoztatási jogviszony az egyes munkajogi törvényeknél így eltérő értékeléshez vezetne.
[1229] MÜLLER, Matthias (2009): 77.

jogkövetkezményeinek összképe alapvetően a jogbiztonság követelményének ellenmondó szabályozáson alapszik.[1230]

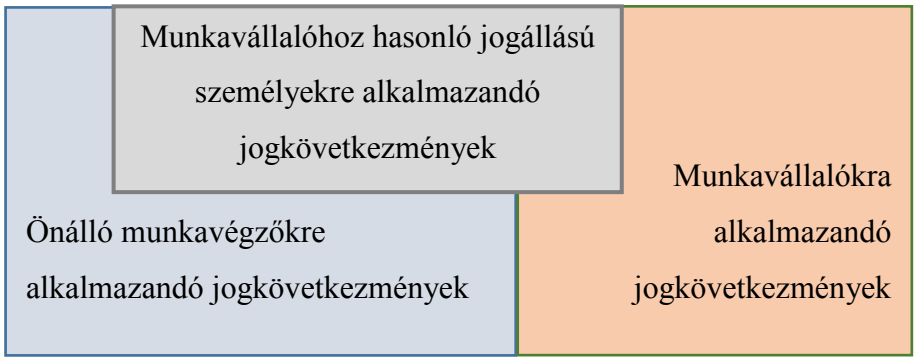
A munkavégzők kapcsán kiemelésre kerülnek a fiatal munkavégzők. Ezek a személyek a gazdasági alárendeltségük mellett más tényezők miatt is kivívják a megkülönböztetett védelmi igény elismertségét. Ennek eredménye, hogy e személyi körben nem csak a munkavállalónak minősülőket, de a munkavállalóhoz hasonló jogállásúakat is beilleszti a védelembe a jogalkotó, a munkavállalókra vonatkozó szabályok teljes átültetésével.

A kollektív szerződésről szóló törvény bevonja a kollektív munkajogot a védelmi eszköztárba, azonban ténylegesen nem ad instrumentumot a munkavállalóhoz hasonló jogállásúak kezébe, csak lehetővé teszi, hogy összefogjanak és maguknak gondoskodjanak az érdekeik érvényesítéséről. Ez a médiában dolgozók esetében meg is valósult kollektív szerződések megkötése révén, azonban a többi alcsoport nem tudott profitálni ebből a lehetőségből, mivel nem tudtak érdekegyesülést létrehozni.[1231] Emiatt a kollektív munkajog alkalmazásával sem lett jelentősen erősebb a szociális védelmük. Mégsem tekinthető fölöslegesnek a kiterjesztés, ugyanis a törvényi rendelkezésre több fórumon hivatkoznak, így például a Szövetségi Közigazgatási Bíróság 2012-ben hozott határozatot a törvény 12a paragrafusára alapuló igénnyel kapcsolatban.[1232]

Végezetül az eljárásjogi lehetőséget, tehát a munkaügyi bíróság hatáskörének kiterjesztését a német szakirodalom alapvetően nem tekinti nagy horderejűnek a védelem biztosításának körében.[1233]

Összefoglalásként a következő halmazábrában mutatnám be a jogkövetkezmények rendszerét:

[1230] NEUVIANS, Nicole (2002): 101.
[1231] NEUVIANS, Nicole (2002): 101.
[1232] BverwG 6 P 6.12, OVG 5 A 350/11
[1233] NEUVIANS, Nicole (2002): 101.



10. számú ábra: A jogkövetkezmények rendszere[1234]

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy, mint jogi fogalom főként kötelmi jogi jogkövetkezményekkel rendelkezik, amely az önálló munkavégzőkre jellemző. Ezt meghaladóan meghatározott mértékben kiterjed rá a munkavállalókra vonatkozó jogkövetkezmények egy része is.

Mindezeket egybevetve ugyan létezik egy különleges, harmadik státusz az önálló munkavégző és a munkavállaló között, viszont szinte jogkövetkezmények nélküli, mivel csekély tényleges védelmi eszközzel rendelkezik. Neuvians a státusz jogkövetkezményeit vizsgálva arra a megállapításra jutott, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek esetében hiányoznak a szociális védelem lényegi pillérei.[1235] E csekély védelem köréből kiemelhetjük a bedolgozókat, akik nagyjából megfelelő, a munkavállalóéhoz hasonló szabályozást kaptak. Hogy miért pont ez az alcsoport kapott tényleges védelmet, azt a német szakirodalom nem tudja megválaszolni, ez a kérdés továbbra is nyitott.[1236] A feladat viszont jelenleg is terheli a jogalkotást, hiszen ahogy Zeuner is fogalmaz, a munkavédelem területén szem előtt kell tartani, hogy minden olyan foglalkoztatottat megillet a védelem, aki a munkavállalóhoz hasonló módon teljesít. Ez a teljesítés teszi szerinte a védelmi igényüket kiemelkedővé.[1237]

[1234] Saját készítésű ábra.
[1235] NEUVIANS, Nicole (2002): 171.
[1236] NEUVIANS, Nicole (2002): 101.
[1237] MÜLLER, Matthias (2009): 174.

IV.1.4 A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszának megjelenése a német jogalkalmazásban

A jogalkalmazásban felmerülő problémák az első számú indikátorai egy jogi státusz hibás vagy hiányos szabályozásának. A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás, szűken fogalmazva a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problémái megjelennek mind a szövetségi és tartományi munkaügyi bíróságok előtt, mind a szövetségi és tartományi szociális bíróságok előtt. Az egyes, ehhez a személyi körhöz tartozó munkavégzőkkel kapcsolatos ügyek tárgyait általában jogszabályban közvetlenül meghatározott jogosítványokra vonatkozó igények képezik, és ezen ügyekben közvetve vagy direkt módon mindig megjelenik a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmának kérdése. Ez ugyanakkor nem baj, hiszen a fogalmi jellemzők megállapítása elválaszthatatlan a különböző jogkövetkezmények alkalmazásának kérdésétől, véli Müller.[1238] A fogalmi elemek kidolgozása jelenti az igazi feladatot a jogrendszer számára, hiszen azok orientálják a jogalkalmazó bíróságok elkövetkező döntéseit.

i. Történeti áttekintés

A jogalkalmazásban e különleges státusz értékelése már nagyon korán, 1916-ban elindult, amikor a Császári Bíróság a kereskedelmi segédektől elhatárolta a kereskedelmi ügynököket, amely utóbbi személyi kör jellemvonásaként a szerződő féllel szembeni személyi függetlenséget jelölte meg.[1239] Emellett kialakult általános határvonalként a gazdasági függőség-önállóság ellentétpárja, amely mentén a bírói gyakorlat is haladt a munkavállaló és az önálló munkavégző elválasztása során.[1240] Ezt a két fogalmat valamint a munkavállalóhoz hasonló jogállás fogalmát próbálták a huszadik század első felében a kereskedelmi segéd-kereskedelmi ügynök ellenpárján keresztül megfogni, megalkotni.[1241]

[1238] MÜLLER, Matthias (2009): 80.
[1239] MÜLLER, Matthias (2009): 82.
[1240] Erre a gyakorlatra példa a Császári Munkaügyi Bíróság 1934-es és 1936-os gyakorlata. Matthias Müller: i.m. 93. o. Ezt megelőzően először 1930-ban vették figyelembe a gazdasági függést, mint elhatároló elemet. FRANTZIOCH, Petra (2000): 88.
[1241] MÜLLER, Matthias (2009): 98.

Az évszázad második felében immár Szövetségi Munkaügyi Bíróságnak (BAG.) nevezett legfelsőbb német munkajogi jogalkalmazói fórum elkezdte kialakítani a további jellemzőket,[1242] így például 1961-ben az egyik ítéletében kiegészítette a gazdasági önállótlanságot a szociális védelmi igénnyel,[1243] majd a nyolcvanas évektől főkritériummá tette a Bíróság az üzem szervezetébe való betagozódást, mint a munkavállaló jellemzőjét.[1244] A munkavállalóhoz hasonló jogállás szövetségi szintű megítélése rengeteg egyedi ítéletben megjelent, amelyekben azonban nem részletezték a fogalmi jellemzőket.[1245] Az ötvenes, hatvanas évektől több különböző hivatást gyakorló személy esetében fogadta el a BAG. e jogállás fennállását, így például 1956-ban egy önálló feltalálónak, 1967-ben egy operatőrnek, 1990-ben egy szabadúszó újságírónak, 1997-ben egy docensnek.[1246] Ezek az ítéletek főleg visszautaltak az évszázad első felében született császári bírósági ítéletekre, azokra alapították a munkavállalóhoz hasonló jogállás elfogadását.[1247] Több olyan ügy is megtalálható, amelyeknél a BAG nem fogadta el a munkavállalóhoz hasonló jogállás megállapítására vonatkozó igényt, például 1961-ben egy sikeres, jól fizetett vállalkozási tanácsadónál, 1979-ben egy szabad híradós tudósítónál, 1974-ben egy fuvolaművésznél, 1993-ban pedig egy ügyvédnél. A jogalkalmazói szervezetrendszer nem működött mindig a jogbiztonság követelményének megfelelően, ugyanis belső ellentmondásra is voltak példák, mint egy vöröskeresztes nővér esetében 1956-ban, akinél a szövetségi gyakorlat ellenére az alsóbb szintű munkaügyi bíróság megtagadta a jogállás fennállását.[1248] A hetvenes évektől rendszeresen merültek fel a jogálláshoz kapcsolódó kérdések különböző foglalkozások körében,[1249] amelyek mind különböző jogszabályokból fakadó jogosítványokra vonatkozó igények érvényesítésénél jöttek szóba. A mai jogalkalmazás jellemzője, hogy amikor arról hoznak határozatot, hogy az adott munkavégző munkavállaló vagy munkavállalóhoz hasonló jogállású-e,

[1242] A kérdésben a Szövetségi Szociális Bíróság gyakorlatát lásd: FRANTZIOCH, Petra (2000): 64.
[1243] REINHARDT, Christoph (2013): 32. 265.
[1244] MÜLLER, Matthias (2009): 99.
[1245] MÜLLER, Matthias (2009): 100.
[1246] MÜLLER, Matthias (2009): 101.
[1247] MÜLLER, Matthias (2009): 101.
[1248] MÜLLER, Matthias (2009): 102.
[1249] FRANTZIOCH, Petra (2000): 89. BAG vom 15. April 1993 AR-Blattei Nr 10 zu Arbeitnehmerähnliche Person, BAG vom 28. Juni 1973 AP Nr. 2 zu § 2 BUrlG, LAG Schleswig-Holstein vom 5. April 1993 LAGE Nr. 2 zu § 5 ArbGG.

gyakran fogalmazzák meg az ítéletet úgy, hogy az adott személy „legalább munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek minősül."[1250]

ii. A jogalkalmazói szervek dogmatikai megközelítése

A BAG. az elhatárolás dogmatikai pilléreivel is foglalkozik. A BAG. gyakorlata, ahogy a fentiekből is kiderült, a munkavégzői fogalmak háromszöge mellett kötelezte el magát.[1251] Erre példa az egyik 2000-ben született ítélete is, ahol a Bíróság kimondta, hogy jogalkalmazása során a munkavállaló, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy, és az önálló (munkavégző) fogalmát alkalmazza.[1252] Előfordult azonban, hogy bizonyos esetekben eltérően gondolkodott a BAG., amelyre példa a BAG. 1997-ben született ítélete,[1253] amelyben kijelentette, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek önálló munkavégzők,[1254] és a munkavállalóktól különböznek a személyi függésük fokában, amelynek helyére a gazdasági függés lép, valamint e személyek a munkavállalóhoz hasonló mértékben szociális védelmet igényelnek.[1255] Ezen ítéletében továbbá megállapította, hogy a munkavállalót a munkavállalóhoz hasonló jogállásútól elhatárolni úgy lehet, hogy megnézzük, személyileg függ-e, vagy ugyan személyében önálló, de gazdaságilag függő és a munkavállalóhoz hasonló védelmi igénnyel rendelkezik-e.[1256] Amint tehát látható, hogy az ezredforduló környékén született ítéletek sem teljesen egységes dogmatikai alapokat állítanak fel, amelyben tükröződik a jogalkalmazó bírák nehéz helyzete a státusz elbírálása során.

iii. A státuszperek

A jogalkalmazók e témához kapcsolódó kiemelkedő jelentőségét mutatja továbbá a státuszperek megjelenése is.[1257] Gyakran került sor olyan műsorszóró cégekkel kapcsolatos ítélethozatalra, amely egy addig szabadúszónak, önfoglalkoztatónak

[1250] MÜLLER, Matthias (2009): 104.
[1251] DEBALD, Dirk (2005): 123.
[1252] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 39. DEBALD, Dirk (2005): 125.
[1253] BAG. 16.07.1997, 5 AZB 29/96
[1254] DEBALD, Dirk (2005): 123.
[1255] REINHARDT, Christoph (2013): 33.
[1256] DEBALD, Dirk (2005): 127.
[1257] Státuszperek kapcsolódtak többek között a Kollektív szerződésről szóló törvény 12a paragrafusához is. Erről lásd: FRANTZIOCH, Petra (2000): 99. SCHMIDT, Bettina – SCHWERDTNER, Peter (2000): 40-41.

minősülő személy státuszának utólagos megállapításáról szólt. A státuszper kifejezés jelentette azt a pert, amelynek tárgya a munkavégző igénye a státuszának megállapítására. A státuszperek hátterében általában az állt, hogy a munkavégző jogviszonya a megbízó felé megszűnt, ezt követően pedig a munkavégző más eszköz híján a bírósághoz fordult, hogy státuszát szabadúszóból, önfoglalkoztatóból minősítse át munkavállalóvá.[1258] Ez a jelenség a „Kampf um die Arbeitnehmereigenschaft", azaz a munkavállalói jogállásért való harc nevet kapta,[1259] és a magyar leplezett munkaszerződésekkel kapcsolatos harccal állítható párhuzamba közvetetten. A sikeres státuszperek során a de facto munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt a bíróság munkavállalóvá minősítette, így ez a jelenség Wank szerint az egyik módja volt a munkajogi védelem önfoglalkoztatásra történő kiterjesztésének,[1260] annak ellenére, hogy vélhetőleg nem leplezett jogviszony, hanem köztes jogviszony állt fenn. A státuszperek során a műsorszolgáltató cégek álláspontja az volt, hogy a foglalkoztatott vagy tényleges szabadúszó volt, vagy munkavállalóhoz hasonló jogállású személy. E jogállást akkor említették, amikor a munkavégző hosszabb ideje dolgozott a cégnél.[1261] A státuszperek nagy változást hoztak a jogviszonyba, ugyanis, ha sikeresen bizonyította álláspontját a már munkavállalónak nevezett munkavégző, akkor a jövedelmét is hozzá kellett igazítani a hasonló munkavállalók jövedelmének szintjéhez, ami a szabadúszók jövedelmének nagyjából fele volt. Gyakori volt olyan eset is, hogy a munkáltató társaság követelte a korábban kifizetett bérek visszaható hatállyal történő újra-megállapítását, így a többlet visszafizetését is.[1262] Mindezeket figyelembe véve kérdéses, mikor jár jobban a munkavégző, ha fellép helyzetének pontos kategorizálása végett, vagy ha a jövedelmi különbség miatt hallgat. Kétséges a megítélése azon státuszpereknek, amikor a munkavégző visszamenőlegesen szeretné a már fenn nem álló jogviszonyát munkaviszonnyá minősíteni, gyakran olyan okból, hogy kártérítési igényt érvényesíthessen.[1263] Az ilyen visszaható tartalmú ügyeket azonban a BAG. rendszeresen elutasítja.[1264] A befogadott ügyek kimenetele azonban nehezen jósolható. Gyakran állapítja meg a BAG. a rendeltetésellenes joggyakorlás

[1258] Műsorszóró cégnél dolgozó személy munkavállalóvá minősítéséről részletesen lásd: FRANTZIOCH, Petra (2000): 61.
[1259] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 111.
[1260] WANK, Rolf (1988): 245.
[1261] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 112.
[1262] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 112.
[1263] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 121.
[1264] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 121.

tényét ezzel kapcsolatban, amelyre példa egy 1996-os eset, amikor a munkavégző egy korábbi perben munkaviszonnyá minősítette jogviszonyát az érintett munkáltató műsorszóró céggel, azonban ítélethozatal után nem sokkal megszüntette a munkaviszonyt és szabadúszóként dolgozott tovább a társaságnál. Miután tartósan beteg lett, újból bírósághoz fordult munkavállalói státuszának megállapítására, azonban ekkor a BAG. megállapította a rendeltetésellenes joggyakorlást, így a szabadúszóból nem lett újra munkavállaló.[1265] Elutasította a keresetet a BAG. abban az esetben is, amikor a felperes hosszú időn át nem próbálta meg igényét érvényesíteni.[1266] A státusz megítélésének kérdésében további fontos elem a díjazás magassága, ugyanis a Szövetségi Szociális Bíróság az önállóság fontos jellemzőjeként mondta ki a magas díjazást egyik 2017-es ítéletében.[1267]

Amint látható tehát, régre visszanyúló törekvés a munkavégzők munkajogi védelembe vonása, azonban ezzel van, hogy a munkavégzők visszaélnek. A három státusz értékelése bonyolult lehet, hiszen a munkajogi védelem a köztes státusz számára nem minden esetben garantált, ezért törekedtek a jogalkalmazók a munkavállalói státuszt is megállapítani egy-egy esetben. A státuszok között keskeny a határvonal, azonban, hogy a jogalkalmazás miket vett figyelembe a jogszabályok hatály-megállapításának értelmezésénél, a következő fejezet veszi sorra.

iv. A jogalkalmazás által kialakított kritériumok

A jogalkalmazó szerveknek van a legnehezebb dolga a munkavégzői státuszok értékelése során, hiszen az egyes esetek nüansznyi különbségei alapján kell megállapítani azt a mércét, amely alapján később a hasonló esetek is elválaszthatóvá válnak,[1268] amely mérce az eljáró bíróság hatáskörével is szoros összefüggésben

[1265] A Szövetségi Munkaügyi Bíróság ítélete, 1996.12.11. - 5 AZR 855/95, AP Nr. 35; SCHWARZBERG, Friderike (2008): 125.
[1266] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 126. A státuszperek részleteiről és jogkövetkezményeiről lásd: SCHMIDT, Bettina – SCHWERDTNER, Peter (2000): 41.
[1267] BSG, v. 31.3.2017, B 12 R 7/15 R
[1268] A kis különbség egyik példája, hogy a BAG. gyakorlata alapján azok a munkavégzők a műsorszóró társaságoknál, akik a programalakításban jelentősek, végezhetik munkájukat munkavállalóként és munkavállalóhoz hasonló jogállású személyként is. Ezzel szemben azok, akik a program kialakításában nem fontosak, csak munkavállalóként tevékenykedhetnek. SCHWARZBERG, Friderike (2008): 229.

áll.[1269] A következő jellemzőket határozta meg a bíróság a gyakorlata során, mint a munkavállalóhoz hasonló jogállás általános kritériumait:[1270]

- Gazdasági önállótlanság: Ez a jellemvonás volt a fő bázisa a jogállás megállapításának mind a császári bíróság, mind a szövetségi bíróság gyakorlatában. 1948-ban a heidelbergi munkaügyi bíróság egy újságíró esetében például a gazdasági függés megjelenésével indokolta ítéletét, azonban megjelölt több egyedi jelzőt is, mint az alkalmazott nélküli munkavégzés, a saját üzlethelyiség hiánya. A gazdasági függést határozta meg a mannheimi Tartományi Munkaügyi Bíróság 1951-ben a munkavállalóhoz hasonló jogállás megállapításának egyedüli okaként, feltételeként.[1271] A BAG. a gazdasági függés jellemzőjén belül pénzügyi tényezőt is figyelembe vesz: gazdasági függés akkor áll fenn, ha valaki gazdaságilag a munkaerejének értékesítésére, és az érintett tevékenységből származó jövedelemre, mint megélhetésének alapjára rá van utalva.[1272] A gazdasági függés, mint fogalom, azonban nehezen megragadható. Az ítélkezési gyakorlat a gazdasági függésnek csak néhány további ismertetőjegyét jelölte meg:
    - A tevékenység tartóssága:[1273] Kifejezetten gyakran várja el a bíróság e státusz megállapításakor, hogy a jogviszony a megbízó és a foglalkoztatott között tartósan álljon fenn. A korábban említett fuvolaművész esetében 1974-ben azért tagadta meg a bíróság a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszának megállapítását, mert egyszeri fellépés volt az érintett jogviszony tárgya, amely nem elegendő, hogy a megbízó felé a gazdasági függést megalapozza.[1274] Vita áll fenn jelenleg is a gazdasági függés legalacsonyabb elvárt fokáról, az alsó határáról, mivel a mannheimi bíróság legalább két hónapja fennálló jogviszonyt fogadott el megfelelőnek, ezzel szemben a kölni fórum a három hónapos munkavégzési viszonyt is kevesellte.[1275]

[1269] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 113.
[1270] A témáról lásd továbbá: SCHWARZBERG, Friderike (2008): 56., illetve Christoph Reinhardt idézett művét.
[1271] MÜLLER, Matthias (2009): 106.
[1272] PARK, Ji-Soon (2004): 182.
[1273] A tevékenység tartósságának jogalkotói megítéléséről lásd: PARK, Ji-Soon (2004): 174.
[1274] MÜLLER, Matthias (2009): 107.
[1275] MÜLLER, Matthias (2009): 107.

- A megrendelők száma: Gyökeret vert az az álláspont a jogalkalmazásban, amely szerint a gazdasági függőség megállapítása során döntő tényező, hogy hány megbízónak dolgozik a munkavégző.[1276] Akkor fogadták el a gazdasági függőség fennállását, ha vagy egy megrendelőnek dolgozott,[1277] vagy többnek, de úgy, hogy legalább az adott ügyben érintett megrendelőtől származzon a megélhetésének legfőbb alapját képző bevétele,[1278] így tehát több megrendelő esetén további pontokat kell vizsgálni, mint a munkaidő és a jövedelem-eloszlás.[1279] A bevétel összege ez esetben lényegtelen, azonban nem figyelmen kívül hagyható, hiszen a bíróságok a szociális védelmi igény jellemzőjének vizsgálata során értékelték.[1280] A megrendelők kevés száma jelzi az önálló munkavégző gazdasági függését, piaci rugalmasságának elvesztését.[1281]

- Szociális védelemre való igény: 1945-től kezdődően a státusz megállapításának második pillérévé vált a szociális védelmi szükséglet. Ennek létjogosultságát a jogalkotó is elismerte, hiszen a mannheimi Tartományi Munkaügyi Bíróság álláspontja szerint a munkaügyi bíróságok hatáskörének kiterjesztése jelentette a választ arra az igényre, hogy a szociális védelmi szükségletre tekintettel eljárásjogilag is biztosítani kellene a különleges munkajogi státusz elismerését.[1282] A huszadik század második felében tehát elvált ez a jellemző a gazdasági függőségtől, és mint önálló feltétel szerepelt a bírói gyakorlatban.[1283] Ez az anyagi jogban először a kollektív szerződésről szóló törvényben testesült meg, így vált teljesen egyenértékű második pillérré.[1284] A szociális védelmi igénynek a munkavállalóra tipikusan jellemző mértékben kell megjelennie.[1285] Az ítélkezési gyakorlat a következő jellemzőket dolgozta ki, amelyek fennállása a szociális védelmi igényre utal:

[1276] FREY, Lea (2014): 28.
[1277] REINHARDT, Christoph (2013): 298.
[1278] MÜLLER, Matthias (2009): 107.
[1279] REINHARDT, Christoph (2013): 299.
[1280] MÜLLER, Matthias (2009): 108.
[1281] FREY, Lea (2014): 28.
[1282] MÜLLER, Matthias (2009): 108.
[1283] MÜLLER, Matthias (2009): 108.
[1284] MÜLLER, Matthias (2009): 108.
[1285] REINHARDT, Christoph (2013): 289.

- A jövedelem mértéke: Rendkívül sok ítéletben vizsgálták e jellemzőt, a hatvanas évektől a mai napig találhatunk rá példát.[1286] Egyik esetben egy színházigazgató státuszának elbírálásakor, akinek nem volt mellékjövedelme és a bére is alacsony volt, elfogadták a szociális védelmi igény fennállását, így a munkavállalóhoz hasonló jogállást is.[1287] Ugyanakkor, ha volt egyéb, magas jövedelem ezzel párhuzamosan, legyen az akár lakás-bérbeadásból származó bérleti díj, megtagadhatóvá vált a szociális védelmi igény fennállása, amelyet egy 1990-ben született BAG-határozat is alátámaszt.[1288] Nem találhatunk a bírói gyakorlatban arra vonatkozó állásfoglalást, hogy milyen jövedelmeket kell figyelembe venni, és hogy azoknak milyen nagysága alapozhatja meg a szociális védelmi igény fennállását. A legújabb ítélkezési gyakorlatban az évi 180 ezer eurós fizetés esetén is megállapította a BAG. a munkavállalóhoz hasonló jogállást,[1289] egy másik esetben viszont, ahol 200 ezer euró volt ez az összeg, megtagadta azt.[1290]
- Személyes teljesítés és időbeli kötöttség: E két jellemző a hetvenes évektől megjelenik a munkaügyi bíróságok ítéleteiben leírt vizsgálatokban. Az időbeli kötöttséget vizsgálta a BAG. egy olyan docens esetében is, aki a szerződésben rögzített óratartási időkhöz volt kötve, valamint a Szövetségi Bíróság is erre tette a hangsúlyt egy franchise-vevőnél, akinek a szerződésében le volt fektetve, hogy a teljes munkaidejét a franchise szerződés teljesítésére fordítsa.[1291] Reinhardt szerint a személyes teljesítés a gazdasági függőséghez tartozik.[1292]

Meg kell említeni a szociális védelmi igényre vonatkozóan, hogy Reinhardt a jogalkalmazást vizsgálva a következő konkretizáló jegyeket vélte felfedezni e jellemző körében:

[1286] MÜLLER, Matthias (2009): 109.
[1287] MÜLLER, Matthias (2009): 110.
[1288] MÜLLER, Matthias (2009): 110.
[1289] Az ítélet 2005-ből származik MÜLLER, Matthias (2009): 111.
[1290] MÜLLER, Matthias (2009): 111.
[1291] MÜLLER, Matthias (2009): 111.
[1292] REINHARDT, Christoph (2013): 300.

- A munkaerő értékesítésére utaltság az egzisztencia megteremtése érdekében;
- A munka teljesítése olyan fokú függésben, amely a munkavállalóra jellemző;[1293]
- A munka teljesítése egy munkavállalóéval egyező szociális jelleggel.[1294]

Amint látható, a jogalkalmazás által kialakított jegyek hasonlóak a fogalom vizsgálatánál sorolt szakirodalmi álláspontokkal. A jogalkalmazás ezen eredményeit több évtized alatt alakította ki, amely meghatározóan befolyásolta a jogalkotásban is konkretizált fogalmi kereteket.

v. Összegzés

A jogalkalmazás áttekintése[1295] után nyilvánvalóvá válik, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállás szinte minden területen felbukkanhat.[1296] Lehet munkavállalóhoz hasonló jogállású személy a call-center ügynöke,[1297] franchise-vevő,[1298] docens,[1299] vagy ügyvéd, ha a teljes jövedelmét egyetlen irodától kapja és annak működésének teljesen alárendelt,[1300] azonban megtagadták például olyan ügyvédtől a jogállást, amely egy ügyvédi iroda partnere volt,[1301] illetve több más esetben is.[1302] Az elmúlt hét évben is folyamatosan hozott a bíróság e státusz megtagadásáról ítéletet, így egy alvállalkozó és egy biztosítási ügynök esetében is,[1303] ezért a státuszperek eredménye a mai napig elég kiszámíthatatlannak mondható. Nem lehet tagadni, hogy a státusznak egy nagyobb szegmense a televízió- és rádióadás területén áll fenn, amelynek eredménye lett a kollektív szerződésről szóló törvény ilyen irányú módosítása.[1304] Emellett a franchise hívja fel a figyelmet arra, hogy a legmodernebb foglalkoztatási

[1293] A függés itt széles értelemben vizsgálható, továbbá Reinhardt szerint a gazdasági függés foka a szociális védelmi igénynek egy rizikó-specifikus indikátora. Lásd részletesen a két jellemző viszonyának elméletéről: REINHARDT, Christoph (2013): 301.
[1294] REINHARDT, Christoph (2013): 278.
[1295] Ez az áttekintés a legtöbb ezt érintő műben hasonló szerkezetű, azonban Reinhardt más jegyeket vizsgál. Erről lásd részletesen Christoph Reinhardt idézett művét.
[1296] Matthias Müller: i.m. 151. o.
[1297] LAG Berlin 6.5.03.; KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 214.
[1298] BAG 16.7.97., OLG Saarbrücken 11.4.11.; KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 214.
[1299] BAG 28.6.73.; KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 214.
[1300] LAG Köln 6.5.05; KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 214.
[1301] BAG 15.4.93.; KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 214.
[1302] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 214.
[1303] LAG Köln 19.7.10; LAG RhPf 4.8.11; KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 215.
[1304] MÜLLER, Matthias (2009): 105.

formákat is érinti a munkavállalóhoz hasonló jogállás kérdése, tehát ez a probléma nem csak száz évvel ezelőtt volt aktuális, hanem mind a mai napig az.[1305]

A jogalkalmazás jelenleg is hoz a státuszt érintő ügyeket, amely rámutat a kérdés vizsgálatának aktualitására. Így például ítélet született 2016-ban egy bajor műsorszóró cég munkavégzőjének munkavállalóhoz hasonló jogállásával kapcsolatban is, amely a jogviszony megszüntetésével kapcsolatban, a kollektív szerződésből fakadó igények érvényesítése végett merült fel.[1306]

Ha összevetjük a német jogalkalmazás fejlődésének útját a magyar jogalkalmazás helyzetével, megállapíthatjuk, hogy a német bíróságok már jóval régebben mertek foglalkozni a jelenséggel, így a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmának kialakításában rendkívüli mértékben vállaltak szerepet. A német jogalkalmazás a német jogalkotóval egyetemben mert kilépni a munkavállaló-önfoglalkoztató kizárólagos jellegű fogalompárjából, kialakítva egy újabb fogalmat, amely bizonyos munkajogi védelmet jelentett meghatározott önfoglalkoztatók számára. A magyar jogalkalmazói szervek ugyan érzik a fennálló védelmi igényt, hiszen a német státuszperekhez hasonló ügyek a magyar gyakorlatban is előfordultak.[1307] Ugyanakkor a tényleges dogmatikai újításra vonatkozó lépéseket – eltekintve a Munka Törvénykönyve 2011-ben készült tervezetétől - még sem a magyar jogalkotó, sem a magyar jogalkalmazói szervek nem kezdeményeztek. Érdemes vizsgálni a német határozatokat, tendenciákat, hiszen ők már jóval előrébb járnak a dogmatikai keretek megalkotásában. Jelenleg a magyar és a német bíróságok is azonos problémákkal szembesülnek, mivel a változó munkavégzési keretekben dolgozó munkavégzők minden uniós tagállamban jelen vannak, a munkaerő-piac változása határokon túl nyúló hatással bír. Az egyes hivatásokkal kapcsolatos határozatok segíthetik a magyar jogalkalmazókat abban, hogy a legújabb kihívásokat miként lehet megfelelően kezelni. A legjobb módszer kiválasztása európai szinten közös érdek, hiszen a munkaerő nem országhoz kötött, és a jogbiztonság követelményéhez tartozik az is, hogy az uniós tagállamokon belül hasonló jogi kategóriák létezzenek az egyes jelenségekre, amelyeket aztán hasonló módon kezeljenek az egyet bíróságok. Érdemes tehát az előttünk járó jogrendszerek, így a német jogrendszer problémáit és

[1305] MÜLLER, Matthias (2009): 105.
[1306] BAG vom 22.09.2016. – 9 AZR 525/15
[1307] Mfv. I. 10.583/2005/4

megoldásait vizsgálni, hogy aztán konklúzióként a legmegfelelőbb nemzeti és később nemzetközi szabályozás alakulhasson ki a védelmet igénylő, gazdaságilag függő önfoglalkoztatásra és magára a változó munkavégzésre vonatkozóan.

IV.1.5 A német megoldás összegzése

Látható, hogy komplex munkajogi szabályrendszert alakított ki a német jogalkotó, amelyhez a jogalkalmazásban kialakított gyakorlat szolgált alapul. A témát igen magas szakirodalmi feldolgozottság jellemzi, amelynek törekedtem a legfrissebb szeletét bemutatni, így a német megoldás aktuális helyzetét tárva az olvasó elé. A német megoldás különleges: jogszabály-specifikus definíciókon keresztül bizonyos munkajogi védelmi eszközöket kiterjesztett a gazdaságilag függő és szociális (és ezáltal munkajogi) védelmi igénnyel rendelkező önfoglalkoztatókra. Ez a magyar jogalkotásban még nem valósult meg, így mindenképp fejlettebbnek mondható a német jogrendszer ebből a szempontból. A már kiterjesztett munkajogi jogszabályokban mutatkozik meg, hogy a státusz fennállása és védelmi igénye elismert.[1308] Vannak ellenérvek, de talán elfogadhatjuk a kijelentést, hogy a német jogalkotó a hármas modell mellett foglal állást.[1309] Erre tényleges alternatívát még nem talált a német szakirodalom Schwarzberg szerint.[1310] A német állam által lefolytatott kutatásokból kiderült, hogy rendkívül nagy szürke terület áll fenn a német munkaerő-piacon, amelynek kategorizálása kifejezetten nehéz. A már fent ismertetett kutatás bemutatta, hogy már 1996-ban, amikor az információs fejlődés közel sem volt olyan meghatározó, mint a 21. században, 182 ezer munkavégző jogviszonyában jelent meg egyszerre a függő foglalkoztatás jegyei és az önálló munkavégzés jegyei.[1311]Ugyanakkor, a szabályozáshoz több általános kritika is fűzhető.

Annak ellenére, hogy Melsbach által már 1923-ban felmerült a munkavállalóhoz hasonló jogállás fogalma az irodalomban, a jogalkalmazásban és a jogalkotásban, mégsem alakult ki a mai napig egy egységes definíció.[1312] A német szakértők azért

[1308] FREY, Lea (2014): 26.
[1309] MÜLLER, Matthias (2009): 167.
[1310] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 81.
[1311] Empirische Befunde zur „Scheinselbständigkeit", MÜLLER, Matthias (2009): 166.
[1312] MÜLLER, Matthias (2009): 177.

veszik újra és újra górcső alá e státusz megjelenését, mert látják az egységesség szükségét. Az egységes szabályozás nem csak a munkavégzők, de a jogalkalmazó szervek, mint a Szövetségi Munkaügyi Bíróság, vagy a tartományi munkaügyi bíróságok megfelelő jogalkalmazásához is nélkülözhetetlen. Emiatt a téma kutatása a német jogtudósok szerint elengedhetetlen.[1313] A német jog tehát előszeretettel foglalkozik a kérdéssel, amely meglátszik a jogtudósok kutatómunkáin is, hiszen több disszertáció született e témában, Frantzioch, Neuvians, Schubert és Pottschmidt tollából is.[1314]

Az egységesség hiánya mellett a logikai összefüggések terén is felmerülnek ellentétes álláspontok. Sokan a mai napig azt is vitatják, hogy e réteg gazdasági alárendeltsége ok-okozati összefüggésbe hozható-e a munkajogi védelmi szabályok kiterjesztésének céljával.[1315]

A meglévő szabályok ellenére a szakértők úgy vélekednek, hogy hiányzik egy lezárt koncepció a német fogalomalkotás és védelem terén. Ennek következtében nem csak munkajogi, de szociális jogi és adójogi nehézségek is keletkeznek,[1316] mivel nincs kézzel foghatóan elhatárolva az önálló és nem önálló munka, azaz a szabadúszó, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy és a munkavállaló.[1317] Az egyik leggyengébb pont a német rendszerben, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket tipologizáló módszer segítségével a személyi függés foka alapján határolják el a munkavállalótól, a többi önálló munkavégzőtől pedig a meghatározott szintű védelmi igény vizsgálatával, szintén tipologizáló módszerrel.[1318] Ez a kétszeres viszonyítás megduplázza a nehézségeket, ami mellett persze előnyt is jelent a rendszer, hiszen a munkavállalóhoz hasonló jogállás sem egy homogén kategória, a különböző igényű munkavégzőnek a tipologizáló módszerrel különböző szintű védelmet lehet biztosítani,[1319] amely által a rugalmasság is növekszik. Ezen érv miatt még nem sikerült kidolgozni a tipologizálásnál jobb, minden egyes esetre alkalmazható

[1313] MÜLLER, Matthias (2009): 80.
[1314] MÜLLER, Matthias (2009): 173.
[1315] MÜLLER, Matthias (2009): 178.
[1316] Lásd részletesen például: HENSSLER, Martin - OLBING, Klaus - REINECKE, Gerhard – VOELZKE, Thomas (1999): 79.
[1317] KUNZ, Jürgen - KUNZ, Petra (2000): 4.
[1318] REINHARDT, Christoph (2013): 742.
[1319] REINHARDT, Christoph (2013): 742.

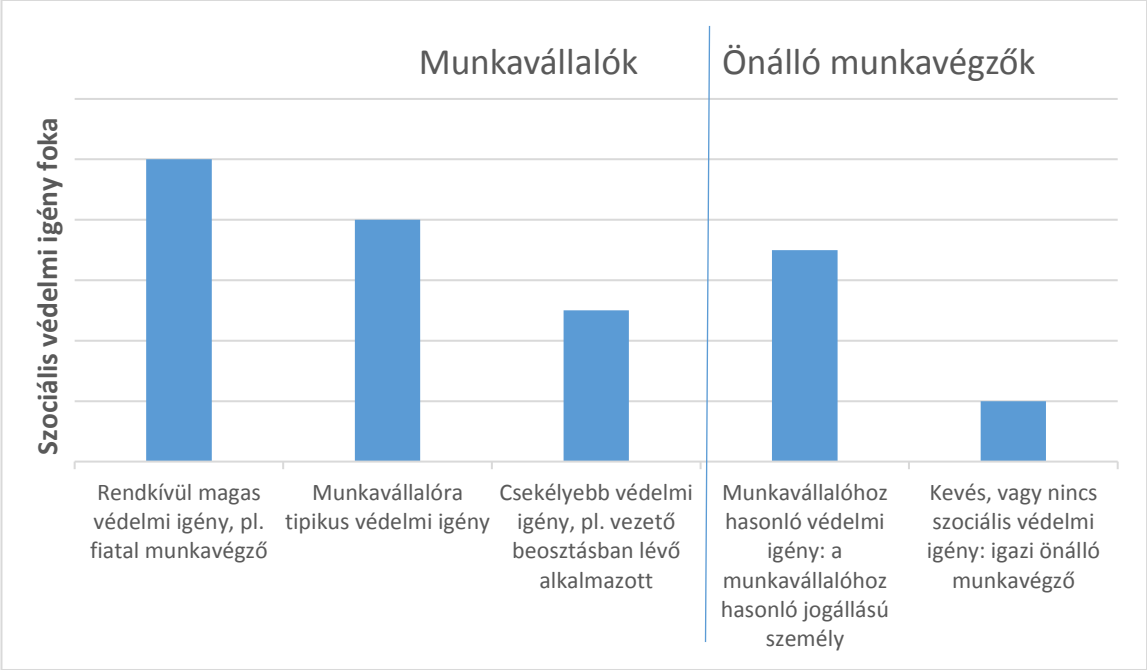
fogalmat. Így azonban a munkavállalóhoz hasonló jogállás minden jogviszonyban más és más kört emel ki az önálló munkavégzők közül.[1320]

Az egységesség hiánya nem csak a státusz definíciójánál, hanem annak egyes alcsoportjaiban is megjelenik. Az egyes hivatásokra nézve is létrehozott a német jogalkotó különleges rendelkezéseket, amelynek az egyik éles példája a távmunka. Aki távmunkában dolgozik, az a német jog alapján lehet munkavállaló, önálló munkavégző, vagy munkavállalóhoz hasonló jogállású személy is. Ennek oka, hogy a távmunkának nincs törvényi definíciója, különböző státuszokban is végezhető. Azonban éles különbségek lehetnek a jogkövetkezményeket tekintve. Így például, ha a távmunkában dolgozó személy munkavállaló vagy bedolgozói jogviszonyban van, akkor az őt foglalkoztatóval szemben hatályosul rá az üzemi alkotmányjog és az azzal járó védelem is. Ezzel szemben, ha munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek minősül, vagy „igazi" önálló munkavégző a távmunkás, akkor ebből kiesik.[1321]

A jelenleg fennálló rendszert továbbgyengíti, hogy egységes fogalom hiányában a törvényszövegek értelmezésénél maga a szöveg nem lehet meghatározó értelmezési tárgy,[1322] hanem további elemek – a joggyakorlat által kialakított álláspontok, a szakértők elemzései szükségesek a bizonytalan fogalmi feltételek értelmezéséhez. Az egységes fogalom hiányát ugyanakkor nem csak a jogalkotói kedv, hanem objektív tényezők is eredményezik, így például az, hogy a különböző munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek különböző a védelmi igényük, emiatt a védelmi igényre tekintettel megszületett munkajogi védelmi eszközök is eltérő mértékben terjeszthetők ki.[1323] Mivel a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy szabályozásának kérdésében a jogalkotó a jogviszony típusától függetlenül a munkavállalóhoz hasonló szociális védelmi igényből indul ki a német jogban, ez a tényező jelentős hatással van a szabályozásra. A védelmi igény különbözősége azonban nem csak itt, de a munkavállalónál is megjelenik, hiszen egy tipikus munkavállalónál magasabb védelmi igénye van például a fiatal munkavégzőnek, vagy egy terhes nő munkavégzőnek.[1324]

[1320] REINHARDT, Christoph (2013): 813.
[1321] https://www.haufe.de/personal/personal-office-premium/arbeitsrechtliche-aspekte-der-telearbeit_idesk_PI10413_HI517062.html; (Letöltés ideje: 2017. 07. 25.)
[1322] REINHARDT, Christoph (2013): 488.
[1323] REINHARDT, Christoph (2013): 501.
[1324] A szociális védelmi igény szintjeiről lásd továbbá: REINHARDT, Christoph (2013): 509.

A következőképp lehetne összefoglalni a védelmi igény szintjeit Reinhardt kutatása alapján:



11. számú ábra: A szociális védelmi igény fokozatai[1325]

Reinhardt rendkívül szemléletesen érzékelteti a szociális védelmi igény különbözőségeit. Rámutat arra, hogy a munkavállalói státuszon belül is különböző igényszintek léteznek, ahogy azon kívül is, sőt, bizonyos önfoglalkoztatók szociális védelmi igénye akár meg is haladhatja némely munkavállalói csoport védelmi igényét.

A jogkövetkezmények tekintetében látható, hogy néhány területen összehasonlítható, vagy enyhén gyengébb mértékű védelem áll fenn a munkavállalókéhoz képest, de a legtöbb kérdésben elmarad a munkavállalói védelmi szinttől. Így a jövedelem törvényileg nem szabályozott, a minimálbérről szóló törvény nem terjed ki rájuk. A szabadság esetén nem biztosított a jövedelem. Nem védi őket a munkajog a felmondás esetére sem. Legmarkánsabban az mutatja a védelem hiányát, hogy hiába nyitott a lehetőség a kollektív szerződések megkötésére, így sajátos munkajogi védelem kiépítésére, mégis rendszerint nem tudnak kollektív érdekegyesülést létrehozni e munkavégzők, s ezen lehetőséggel sem tudnak élni.[1326] Sajnálatos e tény, hiszen a magyar szakértők között is felmerült a kérdés, hogy a kollektív munkajog megnyitása

[1325] REINHARDT, Christoph (2013): 510.
[1326] DEINERT, Olaf (2015): 85.

jelentheti az egyik legfontosabb eszközt a munkavállalóhoz hasonló jogállásúaknak a munkakörülményeik, munkafeltételeik széleskörű javítására.[1327] A szürke zónán belül egyedül a bedolgozók állnak ilyen szempontból privilegizált helyzetben, hiszen ők például betegség esetére is biztosítva vannak a díjazásuk folytonosságában.[1328]

Ez az elmaradó jogkövetkezményi rendszer azonban nem fogadható el, hiszen ugyan nem mindegyik, de igen sok, pontos számadattal nem meghatározható[1329] „kis önálló"[1330] munkavégző a munkavállalóval összehasonlítható mértékű védelmi igénnyel bír. Ezt a jogalkotó alapvetően elismerte, mégis csak bizonyos pontokban reagált rá. Deinert szerint az a tény, hogy a bedolgozók, akikkel a német jogalkotó előszeretettel foglalkozik, mai napig nagyjából 40 ezren vannak, arra mutat, hogy a német jogban még nem lehet beszélni egy elkészült, lezárt koncepcióról, hanem egy történeti fejlődés eredményét jelentő képződményről, amely jellegzetessége, hogy leszámítva néhány kiemelt csoportot, nagyon sok gazdaságilag függő önfoglalkoztató kiesik a munkajogi védelem alól.[1331]

A jogi státuszok mezsgyéin mozgó jogviszonyok jelentik a problematikus helyzeteket, amelyek megoldása csak reformmal érhető el, amelyet Wank és Neuvians is az új munkavállalói fogalmi kritériumok alkalmazásán keresztül tart elképzelhetőnek.[1332] Ez az álláspont nem nyert általános elismertséget, hiszen például Deinert szerint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkajogba történő általános bevonása nem volna szakszerű.[1333] Kérdés ezek után, hogy hogyan lehetne mégis védelem alá helyezni e státuszt. A rengeteg kritika és szabályozási hiányosság ellenére azonban mégis előremutat a német megoldás: felhívja a figyelmet, hogy a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást nem csak kell, de lehet is szabályozni, az individuális és kollektív munkajogi eszközök is érvényesülhetnek esetükben. Nem hibátlan a megoldás, de a valamennyi is kevesebb a semminél. A tökéletes megoldás megtalálásáig el kell fogadni és használni kell a meglévő lehetőségeket is.

[1327] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 145.
[1328] DEINERT, Olaf (2015): 86.
[1329] DEINERT, Olaf (2015): 89.
[1330] DEINERT, Olaf (2015): 86.
[1331] Erre a kieső rétegre Deinert a „crowdworker" fogalmát hozza példaként. Lásd továbbá: DEINERT, Olaf (2015): 86.
[1332] NEUVIANS, Nicole (2002): 194.
[1333] DEINERT, Olaf (2015): 14.

IV.2 A magyar megoldáskeresés

Az Európai Unió szakértői nagy figyelmet fordítanak a változások kezelésére, így a jogharmonizációs kötelezettségre tekintettel a magyar szakértők és a magyar jogalkotás is elkezdett a változó munkavégzés dogmatikai problémáival foglalkozni.[1334] Bankó szerint a magyar szabályozás „unikum" a többi európai államhoz képest, mind a munkajogi kodifikáció idejében, módjában, mind a választott megoldásban.[1335]

A jogalkotás előtt két lehetőség állt nyitva az új konstrukciók tekintetében: a reguláció, illetve a dereguláció. Megtehette volna a magyar jogalkotó, hogy deregulációval él,[1336] tehát „bizonyos szabályok alkalmazását nem teszi kötelezővé"[1337] a kijelölt atipikus munkavégzési viszonyban foglalkoztatottak számára. A másik út, hogy regulatív módon speciális szabályokat alkot a célcsoportra.[1338] A magyar jogban a második út felé indultak, így a kiválasztott, addig nevesítetlen[1339] atipikus munkaviszonyok tételes jogi szabályozás formájában a munkaviszonyok egyes típusaiként jelentek meg a Munka Törvénykönyvébe illesztve, de nem átfogó szabályozás keretében.[1340]

Ez a döntés különleges következményekkel járt. „A munkajog személyi hatályának kiterjesztésével, az atipikus szerződések növekedésnek indultak oly módon, hogy nem estek a függő munkavégzés ernyője alá",[1341] hiszen a szabályozásnak köszönhetően védelemben részesültek a kiemelt atipikus munkaviszonyok. Gyulavári szerint „az atipikus munkaviszonyok körének bővítése azt eredményezi, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszonyok legfontosabb formái – kivéve a polgári jogviszonyokat – mind munkaviszonynak minősülnek".[1342] Ez a folyamat, ahogy Kiss fogalmaz, a differenciálás a munkavállalói rétegek között, a korábbi Mt. 1992-es megalkotásakor a „legatipikusabb munkaviszony",[1343] a vezető állású munkavállalók szabályozásával

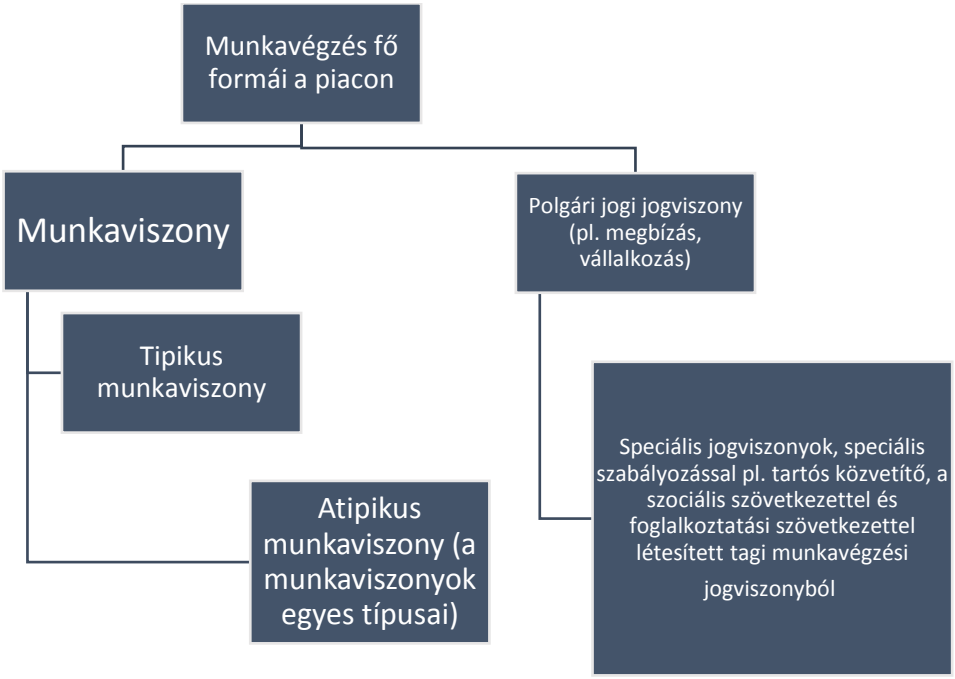
[1334] GYULAVÁRI, Tamás (2011b): 23. Jelen fejezetben nem célom a történeti szempontú vizsgálat, ehelyett a jelenleg fennálló szabályozás rövid értékelésére, illetve a jogalkotói javaslat bemutatására törekszem.
[1335] BANKÓ, Zoltán (2010): *Az atipikus munkajogviszonyok.* Dialóg Campus Kiadó, Budapest – Pécs 76.
[1336] A dereguláció fogalmáról lásd részletesen: BANKÓ, Zoltán (2010): 77.
[1337] BANKÓ, Zoltán (2010): 77.
[1338] BANKÓ, Zoltán (2010): 77.
[1339] JAKAB, Nóra (2015a): 429.
[1340] KISS, György (2005): 118.
[1341] JAKAB, Nóra (2014b): 22.
[1342] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 55.
[1343] GYULAVÁRI, Tamás (2011b): 23.

indult el.[1344] Ezt követte 2001-ben a munkaerő-kölcsönzés intézménye, majd 2004-ben a távmunka keretében foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó szabályok.[1345] Ez után az új Mt. is bővítette az atipikus munkaviszonyok körét a korábbi Mt.-hez képest.[1346]

A magyar jogalkotás azonban továbbra is érezte, hogy a foglalkoztatáspolitikai helyzet nem megoldott. A 2032/2004. (II. 12.) Korm. határozat az önfoglalkoztatás - színlelt szerződés témához kapcsolódó intézkedésekről szól. Ennek keretében kimondja, hogy „felül kell vizsgálni a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerét annak érdekében, hogy milyen módon érvényesíthetők a különböző jogszabályokban a tipikustól eltérő, szakma-, foglalkozás-specifikus munkavégzésből, munkakapcsolatokból eredő sajátosságok."

Tehát a jogalkotó az elmúlt években kiemelt bizonyos atipikus munkavégzési viszonyokat, amelyek azelőtt nem tartoztak a munkajog hatálya alá, így nem is munkaviszonyok, hanem polgári jogi jogviszonyok voltak, és taxatív felsorolás segítségével atipikus munkaviszonnyá tette őket, létrehozva a munkaviszony tipikus-atipikus fogalmi körét, amely elkülönül a polgári jogi munkavégzéstől. Ettől eltekintve Prugberger szerint nagy részük a munkaviszony és a vállalkozási, megbízási szerződés mezsgyéjén mozog, ezért az abban szereplő feladatok alapvetően polgári jogi jogviszony keretében is teljesíthető lenne.[1347]

[1344] KISS, György (2005): 118.
[1345] KISS, György (2005): 119.
[1346] PRUGBERGER, Tamás (2013): *Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel.* Novotni Alapítvány, Miskolc, 217. Jelenleg az Mt. meghatározott atipikus munkaviszonyokat szabályoz regulatív módon: a határozott idejű munkaviszony; munkavégzés behívás alapján; a munkakör megosztása; több munkáltató által létesített munkaviszony; a távmunkavégzés; a bedolgozói munkaviszony; az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony; a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony; a vezető állású munkavállaló; a cselekvőképtelen munkavállaló. Külön fejezetben rendelkezik a munkaerő-kölcsönzés különös szabályairól.
[1347] PRUGBERGER, Tamás (2015a): 96.



12. számú ábra A magyar munkavégzés rendszere a gazdasági munkajog tekintetében [1348]

Röviden összegezve a magyar szabályozást, a magyar jogalkotó a munkaerő-piaci viszonyokat vagy munkaviszonynak, ezen belül tipikus vagy atipikus munkaviszonynak, vagy polgári jogi jogviszonynak tekinti. Az előbbieket az Mt.-ben találjuk, az utóbbi jogviszonyokat a Ptk.-ban, illetve egyéb jogszabályban. A kutatás nem teszi céljává a magyar jogban létező atipikus munkaviszonyok részletes értékelését, elemzését, annak magyar szakértők által feldolgozottsága alapvetően részletes, több kutatás témája volt.[1349] A következő sorok a védelem nélkül maradt, gazdaságilag függő önfoglalkoztatók magyar szabályozásának konkrét kísérletét veszi górcső alá.

A fenti ábrához csatolnám Ferencz atipikus munkavégzési formákra vonatkozó felosztását. A szerző különbséget tesz a tipikus munkaviszony mellett a de iure munkaviszonyok, és az egyéb foglalkoztatási formák között, amelyekre az Mt. hatálya nem terjed ki. Az előbbi csoportba tartoznak álláspontja szerint azok a viszonyok,

[1348] Saját készítésű ábra.
[1349] A meglévő tanulmányok összefoglalását lásd: BANKÓ, Zoltán (2015): Az atipikus munkajogviszonyok a magyar munkajogi irodalomban. In: *Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára,* ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, p. 35-49.

amelyeket az Mt. közvetlenül nevesíti, és amelyeket más, ágazati jogszabályok vonnak az Mt. hatálya alá. Az utóbbiba tartozik például az önálló kereskedelmi ügynök státusza is.[1350] Ezen elkülönítés is tükrözi a jelenlegi magyar szabályozás összetettségét, logikai buktatóit.

IV.2.1 A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás a magyar munkajog tükrében

A munkavállalói státusz az évek során megszűnt az egyetlen munkát végzőket tömörítő kategóriának lenni. Azon kívül, hogy a munkaviszonyban is differenciálódás következett be, létrejött egy olyan csoport, amely hiába végez munkát gazdasági függésben, mégsem tekinthető munkaviszonyban álló munkavállalónak. „A tipikus és atipikus munkaviszonyok és a polgári jogviszonyok között megjelentek a harmadik típusú foglalkoztatási jogviszonyok, amelyek kikényszerítik a hagyományos munkajogi fogalmi rendszer újragondolását”,[1351] fogalmaz Gyulavári. Ezek az ún. egyéb jogviszonyok, a szürke zóna, illetve Freedland és Countouris megfogalmazásában a személyes munkavégzési viszonyok.[1352] Ezek a személyek a magyar jogban nem élveznek általában véve kiemelt státuszt – jelenleg. Őket a magyar jogalkotó jelenleg olyan személyeknek tekinti, „akik nem munkaszerződés, hanem más, munkavégzésre irányuló egyéb polgári jogi jogviszony keretei között végeznek munkát, és jogállásukra a személyi függőség nem jellemző, a polgári jog szabályai szerint tartoznak felelősséggel,”[1353] valamint a polgári jog elvei és normái hatályosulnak minden egyéb kérdésben is.

Hogy kezelni tudjuk a magyar jogban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek elméleti kategóriáját, először el kell tudnunk különíteni azt a magyar jog által ismert atipikus munkaviszonyoktól.[1354] Az atipikus munkaviszonyok álláspontom szerint helyzetüket tekintve annyiban térnek el a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek, valamelyest tágabb megfogalmazásban a gazdaságilag függő

[1350] FERENCZ, Jácint (2015): 23.
[1351] GYULAVÁRI, Tamás (2011b): 23.
[1352] JAKAB, Nóra (2014b): 18.
[1353] DELI, Petra Eszter (2013): 185.
[1354] Az atipikus munkaviszonyok és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek kevert kezelése kiszámíthatatlansághoz vezet. JAKAB, Nóra (2014b): 72.

önfoglalkoztatók halmazától, hogy az előbbieket taxatív felsorolással élve a jogalkotó kiemelte az önfoglalkoztatói halmazból és munkaviszonnyá minősítette azokat. Mélypataki egyik tanulmányában a következőképpen fogalmaz: „Az önálló tevékenységet folytatókon kívül azonban beszélnünk kell a munkavállalókhoz hasonlatos személyekről is. A magyar jogi dogmatikában ezt a megkülönböztetést nem igazán használjuk, hiszen a német jogban ide sorolt jogviszonyok közül a legtöbbet a magyar Munka Törvénykönyve felsorolja. Ezeknek a személyeknek a legfontosabb jellemzője, hogy más számlájára végeznek munkát, de mégsem más szolgálatában. Attól azonban, hogy általában nem vonatkoznak rájuk a munkajogi szabályok, ugyanúgy érvényesül a gazdasági függőség és a szociális óvintézkedések jelentősége. Nem munkavállalók, de … hasonló szintű védelem illeti meg őket."[1355] Kiss is hasonló módon veti össze a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket az atipikus munkavállalók halmazával, mikor úgy fogalmaz, hogy „a magyar munkajogban a munkavállalói minőséghez hasonló jogállás elemzése során a bedolgozói jogviszony … vizsgálata indokolt."[1356] Megfogalmazódhat az a gondolat, hogy az atipikus munkaviszonyok között vannak olyan viszonyok, amelyek a munkavállalóhoz hasonló jogállásúakhoz tartoznak, ám helyesebb úgy fogalmazni, hogy tartoztak, hiszen a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriája azokat fogja át a magyar jogban, akik nem állnak a munkajog hatálya alatt, mivel nem munkaviszonyban dolgoznak, hanem önfoglalkoztatók.

A magyar jogban a következő munkaviszonyhoz hasonló, egyéb foglalkoztatási jogviszonyokkal találkozhatunk Gyulavári szerint:

- ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony (itt az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény az alkalmazandó),
- a tanulószerződés (2011. évi CLXXXVII. törvény),
- a hivatásos nevelőszülői viszony,
- a prémiumévek program,
- a közfoglalkoztatási jogviszony (2011. évi CVI. törvény),
- valamint a segítő családtagi jogviszony is ide tartozott.[1357]

[1355] MÉLYPATAKI, Gábor (2012): A munkavállaló fogalma a magyar és a német jogban a munkáltató szempontjából. *Publicationes Universitatis Miskolcinensis, Sectio Juridica et politica, Tomus* 2012/2., p. 521-540, 532.
[1356] KISS, György (2005): 120.
[1357] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 237-243.

A szerző emellett három speciális, a szürke zónába tartozó jogviszonyt különböztet meg a magyar jogrendszerben, amelyek részben vagy kizárólag gazdaságilag függő munkavégzést jelentenek: a bedolgozói munkajogviszony, az önálló kereskedelmi ügynöki jogviszony (mára tartós közvetítő), és a személy- vagy vagyonvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozói jogviszony. Ezeknél bizonyos munkajogi szabályokat is alkalmazni kell meghatározott esetekben a munkavégzésre.[1358]

Jakab hasonlóan gondolkodik: álláspontja szerint a munkaszerződésen alapuló munkavégzés mellett beszélhetünk a közfoglalkoztatási jogviszonyról, a szociális foglalkoztatási jogviszonyról, a polgári jog körébe tartozó munkavégzésre irányuló szerződésekről, például a tartós közvetítőről, a vagyon- és személyvédelmi szerződésekről, a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződésekről, a segítő családtagi, az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyról, a hivatásos nevelőszülői jogviszonyról és a rehabilitációs foglalkoztatásról.[1359]

Horváth álláspontja szerint pedig beszélhetünk a szürke zóna Mt.-n keresztül lefedett részéről, azaz az atipikus munkaviszonyokról, illetve találunk Mt.-n kívüli quasi-önfoglalkoztatókat is a magyar jogban, például az önálló kereskedelmi ügynöki (ma tartós közvetítői) jogviszony, valamint a vagyonvédelmi alvállalkozói jogviszony.[1360]

Hozzá szeretném tenni, hogy ha a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás globális megjelenéséről beszélünk, nem feltétlenül érdemes különleges szerződéseket nevesíteni. A legmodernebb foglalkoztatási viszonyok köre bővül, amely modernizáció nem csak a külföldi, de a magyar munkaerő-piacot is érinti. A gazdaságilag függő önfoglalkoztatók köre ugyan megjelenik a nevesített szerződéstípusok körében, azonban jelen van a vállalkozók és megbízottak között is, ahogy azt Jakab is sorolja. Őket, illetve a még magyar névvel el sem látott, legújabb foglalkoztatási viszonyokat nem hagyhatjuk figyelmen kívül, hiszen számuk egyre növekvő. Azonban az egyes foglalkoztatási formák különlegességük ellenére nem rendelkeznek önálló szerződéstípussal, hanem egyszerűen megbízási vagy vállalkozási formát öltenek. Itt kell röviden megemlíteni Jakab másik gondolatát. Mivel a szerződési keretek szűkek, érdemesebbnek találja a jogviszonyokban történő gondolkodás kialakítását, amelyek határai nem merevek. Példaként hozza a

[1358] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 243.
[1359] JAKAB, Nóra (2015a): 431.
[1360] HORVÁTH, István (2015): Így írnék én… Javaslatok a Munka Törvénykönyve egyes szabályai módosítására 5. rész. *HR & Munkajog*, 2015/ 9, 7.

bedolgozókat, amelyek jogviszonyában hol erősebb, hol gyengébb személyi függés jelentkezik. További érv, hogy az egyes munkavégzési viszonyok közötti átjárhatóság is megnőtt. Habár Kiss szerint a kontinentális jogrendszerek erre az elméletre nem felkészültek, Jakab szerint ez a gondolkodásmód-váltás számos lehetőséget rejt magában.[1361]

IV.2.2 A jelenlegi magyar szabályozás kritikája

A jelenlegi magyar szabályozási koncepciót, tehát atipikus munkaviszonyokon, illetve a kijelölt egyéb jogviszonyokon keresztül munkajogi szabályok alkalmazásának lehetőségét a szürke zóna bizonyos részeire Horváth problémásnak látja. A szerző a jogalkotónak ezt a lépését vizsgálja, feltéve azt az ésszerű kérdést, hogy a közvetítőt és a „személy- és vagyonvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozót miért illeti meg több munkajogi védelem, mint a más önálló, de gazdaságilag ugyancsak függő státuszban munkát végzőt?”[1362] Egyetérthetünk Horváthtal e kérdésben, hiszen ezen ad hoc jellegű szabályozási technika az egyenlő bánásmód elvét is sérti.
Ezen felül az is kritikus pont a jelenlegi magyar szabályozásban, hogy a szürke zónából kiemelt jogviszonyokat szabályozási helyüket tekintve nem egy rendszerben szabályozza a jogalkotó, amely legalább a jogbiztonságot elősegíthetné, hanem három módon: vannak az Mt.-be emelt jogviszonyok, amelyek a korábban emlegetett atipikus munkajogviszonyok, rajtuk kívül a Ptk.-ban is megjelenik egy sui generis munkavégzésre irányuló jogviszony, azaz a tartós közvetítői szerződéssel létrehozott jogviszony (amely korábban szintén külön törvényben kapott helyet), és van a még mindig külön törvényben szereplő személy- és vagyonvédelmi, valamint magánnyomozói tevékenység.[1363] Ez a három síkú szabályozási technika a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók problémáját nem oldja meg, de „legalább” kaotikus módon próbál rendet teremteni a régebb óta létező köztes munkavégzési viszonyok rendszerében.

A szabályozás gyakorlati hátrányát jelenti a hozzá fűződő különböző érdekek egyenlőtlen érvényesülése. A munkajogi szabályozásoknál, érdekvitákban a munkavállalók érdekeit a munkavállalói érdekképviseletek képviselik. A szakszervezetek tevékenységüket a tagságuk többségi akarata mentén fejtik ki, amely

[1361] JAKAB, Nóra (2015a): 428.
[1362] HORVÁTH, István (2015): 8.
[1363] HORVÁTH, István (2015): 8.

általában a „tipikus munkaviszony kereteinek védelmében nyilvánul meg."[1364] Emiatt az atipikus munkaviszonyok munkavállalói az érdekvédelem perifériájára kerülnek. Bankó ezen gondolatához tudom kapcsolni a német megoldásnál fellépő problémákat. A német szabályozásban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek ugyan jogosultak kollektív szerződés kötésére, és ezáltal speciális munkajogi védelem kiépítésére, de a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekhez tartozó foglalkozások olyan széleskörűek,[1365] hogy az érintett munkavégzők nem képesek egységbe tömörülni, hogy aztán kollektív szerződést köthessenek, eltekintve bizonyos, főként a médiához tartozó hivatásoktól, ahol ez sikerült. Erről lásd részletesen a német megoldásról szóló fejezetben írtakat.

IV.2.3 Ami a 2012. évi Munka Törvénykönyvéből kimaradt: a magyar ötlet vizsgálata

2011 fordulópontot jelentett a gazdaságilag függő önfoglalkoztatásra nézve, hiszen a Széll Kálmán Tervben merült fel először az a nagyra törő gondolat, hogy a munkajog hatályát a szürke zónára kiterjesszék.[1366] Ezzel tulajdonképp a magyar jogalkotó elismerte, hogy meghaladottá vált a bináris rendszeren alapuló szabályozás.[1367] Ezt már a magyar munkajogi szakértők is sürgették, idézve például Kártyást, aki úgy vélte, hogy „összességében az egyes kategóriák közötti határokat a munkát vállaló szerződéses alkupozíciójának erőssége alapján kellene meghúzni. Ha a munkáját eladó személy nem közel egyenlő tárgyalófele a munkáját igénybevevő másik félnek, akkor indokolt legalább a munkajogi alapnormák védelme alá helyezni."[1368]

Nagyon nehéz helyzetben volt és van a magyar jogalkotó, hiszen el kellett határolnia a munkavégzőkön belül a gazdaságilag függő önfoglalkoztatókat a többi önfoglalkoztatótól, miközben a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és a munkaviszony hasonlóságaira is rá kellett mutatnia.[1369] A 2011. december 13-án

[1364] BANKÓ, Zoltán (2008): 83.
[1365] „Az atipikus munkajogviszonyok keretében történő foglalkoztatások mindegyike sokféle ellentmondásos egyéni- és csoportérdek fókuszában van." BANKÓ, Zoltán (2008): 83.
[1366] GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 17. 257.
[1367] HORVÁTH, István (2015): 7.
[1368] KÁRTYÁS, Gábor (2008): 203.
[1369] JAKAB, Nóra (2015a): 427.

elfogadott Mt. júliusi tervezetében a következő módon definiálták a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt és a rá vonatkozó munkajogi szabályokat:

3. § (1) E törvénynek a szabadságra, a felmondási időre, a végkielégítésre, a kárfelelősségre vonatkozó rendelkezéseit, továbbá a kötelező legkisebb munkabérre vonatkozó rendelkezéseket megfelelően alkalmazni kell a (2) bekezdésben meghatározott személyre (a továbbiakban: a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy).

(2) A munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek kell tekinteni – az eset összes körülményére tekintettel –, aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben

a) személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és

b) a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása.

(3) A (2) bekezdés alkalmazása során

a) személyesnek minősül a saját, illetőleg hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munka;

b) azonos személynek kell tekinteni a teljesítés fogadójának hozzátartozóját, illetőleg a vele rendszeres gazdasági kapcsolatban állót, továbbá azokat, akik az adózási szabályok szerint kapcsolt vállalkozásnak minősülnek.

(4) Az (1)-(3) bekezdés rendelkezése nem alkalmazható, ha az e szerződésből származó rendszeres havi jövedelem meghaladja a szerződés teljesítése idején hatályban lévő kötelező legkisebb munkabér ötszörösét. [1370]

Ez a rendelkezés végül nem került bele az elfogadott törvénybe, pedig ezzel a munkajogi szabályozásban dogmatikailag áttértünk volna a kettős modellről a hármas modellre.[1371] Kérdésként merül fel, hogy miért került bele a tervezetbe a fogalom, és aztán végül miért vették ki, holott illeszkedett az uniós dokumentum, a Zöld Könyv

[1370] A Munka Törvénykönyve. Javaslat, 2011. július (http://www.munkaugyiforum.hu/archivum/munka-torvenykonyve-tervezet-2012-1-verzio) megtekintve: 2014. augusztus 11., 3. §
[1371] JAKAB, Nóra (2014b): 81.

céljaihoz, amely azzal akarja a tradicionális munkaviszony vonzerejét növelni, hogy a munkaviszonyon kívüli viszonyok védelmére összpontosít, azt növeli, ezáltal csökken majd a vonzerejük.[1372] A javaslat indokolásából kiderül a hazai jogalkotó szándéka, hogy „ez a munkát végző réteg ugyanolyan gazdasági függő helyzetben van szolgáltatásának fogadójától, mint a munkavállaló, és szociális védelmi szükséglete is hasonló. A megoldás ugyanakkor nem csupán szociális megfontolásokon alapul, hanem az illegális foglalkoztatás, és a munkaerő-piaci eszközök tisztességtelen alkalmazásának visszaszorítására is irányul."[1373] Egyrészt tehát a védelem növelése, másrészt a színlelt szerződésekből adódó jogviták számának csökkentése volt a cél.[1374] Így az első kérdésre megadja a választ az indoklás, de ha a jogalkotó szervek ilyen tisztán látták a fogalom hiányával járó problémákat, akkor nem lehet választ találni arra a kérdésre, hogy miért írták át végül az egész paragrafust, kihagyva a fogalmat. Az elutasítás indokát végül nem fogalmazta meg a jogalkotó Kiss szerint,[1375] Gyulavári pedig a szakszervezetek és munkáltatók ellenállásában látja ennek okát.[1376] A szakszervezetek azzal érveltek a paragrafus ellen, hogy a meghatározás túl pontatlan. A szerző szerint az ebből eredő problémák nem képeztek volna akkora akadályt, amely indokolttá tette volna a teljes paragrafus elvetését.[1377] Arra gyanakszik a szerző, hogy vélhetően a jogalkotónak sem volt kiemelt érdekében a törvénybe iktatás, mert akkor nem adta volna fel az első, nem túl elsöprő érvek hatására.[1378] Emellett figyelembe kell venni a jogalkalmazók helyzetét, mivel ahogy Gyulavári is megemlíti, a kialakítani szándékozott hármas koordinátarendszer megnehezítette volna a bíróságok jogértelmező munkáját.[1379] Ezeken az eseményeken is látszik, hogy Kiss helyesen hívta a munkajogot „politikus" jogágnak, azaz az „előrenyomulások és a visszavonulások" jogágának.[1380] Viszont ennek a lépésnek a következtében még mindig fennáll az eddig is tapasztalt helyzet Prugberger szerint: azzal, hogy az definícióról szóló 3. § nem kapott törvényi keretet, a munkajogi szabályokat „csak úgy lehet alkalmazni, ha a vállalkozási szerződést munkaszerződést palástoló szerződésnek

[1372] GYULAVÁRI, Tamás (2009b): 103.
[1373] A Munka Törvénykönyve. Javaslat, 2011. július (http://www.munkaugyiforum.hu/archivum/munka-torvenykonyve-tervezet-2012-1-verzio) megtekintve: 2014. augusztus 11., 3. § részletes indokolása
[1374] GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 17.
[1375] KISS, György (2013): 13.
[1376] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 261.
[1377] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 261.
[1378] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 261.
[1379] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 257.
[1380] JAKAB, Nóra (2014b): 66.

minősíti a bírói gyakorlat. Erre azonban csak akkor van mód, ha a jogviszony egyértelműen munkaviszony jellegű tartalommal bír."[1381] Ez pedig de facto nem jelent védelmet a nem ál-önfoglalkoztatók, hanem a quasi-önfoglalkoztatók számára. Egyetértek Prugbergerrel abban, hogy így a magyar munkajogban a kényszer-vállalkozók, kényszer-megbízottak teljesen ki vannak szolgáltatva, védelem nélküliek.[1382]

Hozzá kell tenni, hogy ez a megoldás összhangban lett volna más európai országok megoldásaival, Prugberger a holland „freelancer" intézményével köti össze, álláspontom szerint a német kollektív szerződésről szóló törvénnyel is sok hasonlóság felfedezhető. Ahogy a miniszteri indokolás is megfogalmazza, „a Javaslat a nemzetközi szabályozás és a jogalkalmazási tapasztalatok alapján határozta meg a munkavállaló jogállásához hasonló személy kritériumait."[1383]

IV.2.3.1 A fogalom elemzése

Érdemes megvizsgálni a tervezet szövegét. Elsőként azt kell megjegyezni, hogy eltérően a korábbi szabályozásoktól, most a jogalkotó megpróbálta megalkotni az általános fogalmát a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeknek, és nem egy újabb szegmensét ragadta ki, mint ahogy azt például az atipikus munkaviszonyok, vagy az önálló kereskedelmi ügynök esetében tette. További figyelemre méltó pont, hogy a Munka Törvénykönyvében kívánta szabályozni az egyéb viszonyokat a jogalkotó, de nem úgy, mint ahogy azt az atipikus munkaviszonyok esetében tette, külön fejezet formájában, hanem a törvény elejére helyezte, a hatályának megjelölésénél. Ez által a jogalkotó kiterjesztette volna taxatív módon meghatározott munkajogi jogintézmények hatályát egy nem munkajogi státuszú munkavégző munkavégzési viszonyára, mindezt úgy, hogy e hatály-kiterjesztő normát az Mt.-ben helyezte volna el. De facto ez azt jelentette volna, hogy egy nem munkajog hatálya alá tartozó, munkavégzésre polgári jogi szerződés keretében szerződő fél a jogviszonyában alapvetően a polgári jogi szabályok alapján járhatott volna el, azonban bizonyos területeket tekintve a munkajogi jogszabályok hatályosultak volna a

[1381] PRUGBERGER, Tamás (2013): 238.
[1382] PRUGBERGER, Tamás (2013): 238.
[1383] A Munka Törvénykönyve. Javaslat, 2011. július (http://www.munkaugyiforum.hu/archivum/munka-torvenykonyve-tervezet-2012-1-verzio) 3. §

jogviszonyára, holott az adott viszony egyértelműen a polgári jog területére tartozik, s nem minősül munkaviszonynak.

A következő bekezdésben már a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt definiálja. Első objektív feltétel a munkaszerződés hiánya, ebben látható az alapvető különbség a munkavállalótól, hiszen ott a három feltételből kettő megáll a hasonló jogállásúra is (természetes személy, munkát végez), de a harmadiknak, a munkaszerződésen alapulásnak hiányoznia kell. A második bekezdés tartalmazza a konjunktív feltételeket, a harmadikban pedig azok értelmezése található.

A jogalkotó *jövedelmi határt* húz a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyi státusznál a negyedik bekezdésben, hiszen ha a szerződésből származó rendszeres havi jövedelem meghaladja a szerződés teljesítése idején hatályban lévő kötelező legkisebb munkabér ötszörösét, akkor nem tekinthető munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek, így a védelem sem illeti meg. Homályos a mai napig az, hogy mi az elvi alapja a díjazási korlátnak, és mért pont az ötszörös értéket kell figyelembe venni.[1384] Gyulavári ezt a bekezdést feleslegesnek érzi, mivel a német bíróság egyik ügyében megállapította a munkavállalóhoz hasonló jogállás létét, a relatíve magas jövedelem ellenére,[1385] így mért kellene a magyar jognak felső határt bevezetnie. Itt meg kell jegyeznem, hogy a német jog sem egységes e tekintetben, így nem egyértelműen vitatható a jövedelmi korlát bevezetése, hiszen a szociális védelmi igény is feltétele lehet a munkajogi védelem kiterjesztésének.[1386] Nem beszélve arról, hogy az egyenlő bánásmód követelményét is sérti.[1387] Ez, a német megoldástól erősebb korlátozottság pedig a törvényjavaslat célját hiúsította volna meg, hiszen pont a védelem kiterjesztésére irányult a megalkotása. Álláspontom szerint a jövedelmi korlát a szociális védelmi igény feltételének közvetett megjelentetése. Vélhetően úgy gondolja a jogalkotó, hogy az a munkavégző, aki ennél az összegnél többet keres, annak szociális védelmi igénye megszűnik. A jövedelemhatárt a megbízó felé fennálló gazdasági függéssel nem kapcsolhatjuk össze, hiszen a gazdasági függés a bér mértékétől függetlenül fennáll, ugyanis a gazdasági függés akkor alakul ki, amikor a munkavégző egy adott megrendelő által leadott megrendelésekből tudja fenntartani magát. El kell döntenie a magyar jogalkotónak, hogy milyen síkon gondolkodik: azért

[1384] GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 19.
[1385] GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 19.
[1386] Ennek fejtegetése a német jogrendszerről szóló fejezetben található meg.
[1387] JAKAB, Nóra (2014b): 72. JAKAB, Nóra (2015a): 429.

terjesztené ki a munkajogi védelmet, mert gazdaságilag függő munkavégzőkről van szó esetükben, vagy, mert a gazdasági függés és szociális védelmi igény együttes jelenléte esetén törekszik a védelem kiterjesztésére. Utóbbi esetben dogmatikailag nem kizárt a jövedelemkorlát bevezetése, hiszen a szociális védelmi igény megszűnhet, ha relatíve magas jövedelemmel rendelkezik a munkavégző.[1388] Kérdés már csak az, hogy mit tekintünk magas jövedelemnek.

A jövedelmi korláton túl a *kizárólagosan személyes, egy ügyfélnek történő munkavégzés* szabálya is kiemelésre méltó. E feltételek „a gazdaságilag függő munkavégzők töredékére szűkítenék a potenciális igénybevevői kört."[1389] Gyulavári álláspontja szerint a gazdasági függést lazább szabállyal is meg lehetett volna ragadni,[1390] például követendőbbnek tartja az angol vagy német megoldást, ahol a tervezettel ellentétben csak a bevételek döntő részének kell egyetlen ügyféltől származnia,[1391] sőt bizonyos esetben a jövedelem egyharmadának kell csak egy megbízótól származnia. A miniszteri indokolásban e bekezdés azáltal lett alátámasztva, hogy „működnek olyan vállalkozások, amelyek ugyan megtehetnék, hogy más megrendelő, megbízó felé (is) teljesítenek, azonban a felek közötti piaci kapcsolat olyan kedvező, hogy erre nem kerül sor. Ebben az esetben ugyanakkor, a szerződés teljesítése mellett a munkavégzőtől nem várható el egyéb kereső foglalkozás folytatása, másképpen fogalmazva, erre szerződésének fennállása alatt nem képes."[1392] Hozzá kell tenni Jakab álláspontját, aki megdönti ezen érvet, miszerint manapság már nem igazán elképzelhető az, hogy egy személy egyetlen megrendelővel szerződjön,[1393] gyakori a néhány, akár kettő megrendelő, megbízó felé történő munkavégzés, és még ezek esetében is elképzelhető, hogy az egyik felé a munkavégző gazdasági függésben álljon, mivel megrendeléseinek döntő többségét tőle szerzi. Erre jó példa a call on work, amely esetében munkavégzési kényszer áll fenn, a munkavégző minden lehetőséget kihasznál, hogy gazdasági egzisztenciáját megtarthassa, szinte állandó készenlétben van, hiszen akár több foglalkoztatóval is kapcsolatban áll.[1394] Ezen

[1388] Erre vonatkozóan lásd a német megoldás részletezésénél leírtakat. Hasonlóan gondolkodik Gyulavári is: GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 19.
[1389] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 261.
[1390] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 260.
[1391] GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 21.
[1392] A Munka Törvénykönyve. Javaslat, 2011. július (http://www.munkaugyiforum.hu/archivum/munka-torvenykonyve-tervezet-2012-1-verzio) megtekintve: 2014. augusztus 11., 3. § részletes indokolása
[1393] JAKAB, Nóra (2015a): 429.
[1394] KISS, György (2008): 12.

kapcsolatok álláspontom szerint annak ellenére, hogy több jogviszonyt jelentenek, a gazdasági függés fennállását nem zárják ki.

Az említett vitatott feltételt, miszerint a szolgáltatás fogadójának azonos személynek kell lennie,[1395] Kiss kényszervállalkozói tartalomnak véli, mivel egy vállalkozó is teljesíthet sokáig ugyanannak a személynek, *de egy kényszervállalkozónak, ha megszűnik ez a gazdasági viszony, nincs lehetősége más üzleti partnerek felé teljesíteni, amely helyzet nem utal másra, mint a szociális védelmi igény fennállására*. Így, hogy ezt a hátrányos helyzetet megszüntessék, érdemes ezeket a személyeket a munkavállalóhoz hasonló jogállással felruházni.[1396] Így a *kényszervállalkozó* munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogállást kapott volna.[1397] Egyetértek Kissel, ugyanis a magyar jogesetek vizsgálata során én is arra az álláspontra jutottam, hogy az egyes vitatott foglalkoztatási jogviszonyokban a kényszervállalkozói minőség akkor merült fel, amikor a munkavégző korábban munkaviszonyban látta el feladatát, azonban később a munkáltatóval polgári jogi szerződést létesített hasonló feladatra, azonban maga a munkavégzés nem leplezett munkaviszony volt, így az átminősítésre nem volt lehetőség. Ilyen esetben egyértelműen megállapítható lett volna, ha létezik a kategória, hogy az adott vállalkozó ugyan önfoglalkoztató, de gazdaságilag függő, ezért egyben munkavállalóhoz hasonló jogállású személy is. Prugberger is foglalkozik a kényszervállalkozás jelenségével. Tanulmányában az 1990-es évekre datálja a „munkáltatók egyoldalú kényszerítő kezdeményezését”,[1398] amikor a munkáltatók „munkavállalóikkal vállalkozói igazolványt váltattak ki, és lényegében a munkaszerződésükben rögzített korábbi feltételek változatlanul hagyásával foglalkoztatták őket.”[1399] Ez a fajta kényszervállalkozás egybeeshet a leplezett munkaviszonnyal, azonban ez nem szükségszerű, ebben az esetben pedig az egyetlen védelmet a tervezetben megfogalmazott kategória jelentette volna.

E két fentebb említett problémára felvethető szerencsésebb megoldásként a német *Tarifvertragsgesetz-ben* (TvG.), azaz a kollektív szerződésről szóló törvényben használt fogalom, amely szerint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek

[1395] KISS, György (2013): 12.
[1396] KISS, György (2013): 12.
[1397] Lásd még PRUGBERGER, TAMÁS (2014A): 66-67. PRUGBERGER, Tamás (2003A), A szervállalkozásokról lásd még KENDERES, György (2007b): 159-172.

[1398] PRUGBERGER, Tamás (2006): 53.
[1399] PRUGBERGER, Tamás (2006): 53.

körébe tartoznak e törvény alkalmazásában „*azok a személyek, akik gazdaságilag függő helyzetben vannak és a munkavállalókhoz hasonló szociális védelmi szükségletük áll fenn, amennyiben más részére szolgálati- vagy vállalkozási szerződés alapján személyesen vagy lényegében munkavállaló alkalmazása nélkül végeznek munkát,és amennyiben ezt a tevékenységet túlnyomó részben egy személy részére teljesítik, vagy összes üzletszerű tevékenységéből származó jövedelmének fele egy személytől származik*….[1400] (Hozzá kell tenni, hogy bizonyos hivatásoknál elegendő a jövedelmek egyharmadának egy személytől származnia a TvG. ugyanezen paragrafusa alapján.) Ez a megoldás azért racionálisabb, mert manapság elképzelhetetlen, hogy a jelenlegi gazdasági nyomás mellett csak egy megrendelőnek dolgozzon a munkavégző. Ez a tervezetbeli momentum lényegesen leszűkítené a védelembe helyezett személyek körét. Ha végül mégis a tervezet szövege mellett tenné le a voksát a jogalkotó, azzal az egyenlő bánásmód elve ellen vétene.[1401] Gyulavári nem javasolja a százalékos pontosítását a gazdasági függésnek, tehát hogy a jövedelem milyen arányban származzon meghatározott személytől, én azonban nem értek egyet a felvetésével, miszerint elegendő megfogalmazás, hogy „döntő részben” egy ügyféltől származzon.[1402] A jogbiztonság megköveteli, hogy ha nem a jogalkotó, akkor a jogalkalmazó szervek kialakítsanak egy általános mértéket, amely pontosítja, mit is jelent a döntő mérték. Megfontolható lehet a német megoldás is, ahol a jogalkotó bizonyos hivatások tekintetében a döntő mértéket eltérő értékben állapította meg.[1403]

Nem mehetünk el amellett a tény mellett sem, hogy az említett német megoldásban szerepel a gazdasági függés és szociális védelmi szükséglet kifejezéspár. Ezek használata a német jogban kifejezetten vitás, mivel ugyan egy jogértelmezési ösvényt jelölnek ki a fogalom alkalmazásával kapcsolatban, a két kifejezés egyértelmű pontosítása mégsem történik meg.[1404] Ugyanakkor feltételezhetjük, hogy a magyar jogalkotó is ezen két jellemző, a szociális védelmi igény és a gazdasági függés fennállása esetén garantálná a meghatározott munkajogi védelmi intézményeket az egyébként polgári jogi szerződés keretében, nem színlelt módon dolgozó önfoglalkoztató számára. Ezért úgy vélem, a német megoldás ezen vitatott elemét is

[1400] KISS, György (2013): 10.
[1401] GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 19.
[1402] GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 21.
[1403] Tarifvertragsgesetz, 12a§
[1404] A két fogalommal kapcsolatos vitáról a német megoldásról szóló fejezetben ejtek szót.

érdemes lenne alkalmazni a magyar megoldásban, hiszen ez egy értelmezési iránymutatást adna a jogalkalmazók számára.

Mindezeken a feltételeken túl meg kell jegyezni, hogy „az egyes ismérvek nem önmagukban vizsgálandóak, hanem a jogállás minősítése csak az eset összes körülményére tekintettel történhet”,[1405] fogalmaz a tervezet indokolása. Ez egy újabb homályos pontját jelenti a kategóriának – a jogalkotó megadja a feltételeit a státusznak, azonban a kaput nyitva hagyja. Ez akkor akár azt is eredményezheti, hogy ugyan valakinél fennáll mindegyik feltétel, de mégsem kapja meg a jogállást, mivel az adott jogalkalmazó az összes körülmény alapján másként véli? Ugyanez az eset fordítva is megtörténhet?

A problémák sorolásának lezárásaként végezetül meg kell említeni a tervezet szövegével összefüggő további jogértelmezési bizonytalanságokat, mint például a rendszeres gazdasági kapcsolatban állók vagy az egyéb rendszeres kereső foglalkozás gumifogalmai.[1406]

[1405] A Munka Törvénykönyve. Javaslat, 2011. július (http://www.munkaugyiforum.hu/archivum/munka-torvenykonyve-tervezet-2012-1-verzio) Letöltés ideje: 2018. január 11., 3. § részletes indokolása
[1406] GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 19.

IV.2.3.2 A jogkövetkezmények

„Az (1) bekezdés határozza meg azokat a jogintézményeket, amelyeket alkalmazni kell a munkavállalóhoz hasonló személy munkavégzése esetén. Az alkalmazandó rendelkezések egy jelentős része a jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódik, ennek megfelelően rendelkezik a Javaslat a felmondási időről és a végkielégítésről. A rendszeres munkavégzés miatt indokolt a szabadságra vonatkozó rendelkezések megfelelő alkalmazása is. Mivel e rendelkezés szociális megfontolásokra is épül, a Javaslat alkalmazni rendeli a kötelező legkisebb munkabérre vonatkozó rendelkezéseket”[1407], fogalmaz a miniszteri indokolás.

Kiss szerint a tervezet csak a munkajogi jogkövetkezményeket tartalmazta.[1408] A tervezet szerint bizonyos védelmi szabályok (például a felmondási idő) a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre is kiterjednek, így biztosítva nekik a gazdasági függőségből adódó védelmi szükségletet. Kiss összefoglalja ezt illetően, hogy a munkajogi intézmények hatálya ugyan kiterjedt volna rájuk, de mégsem váltak volna munkavállalókká.[1409] E jogkövetkezmények a munkáltatói kötelességek egy részét érintik, így tehát alapvetően a munkáltató terheként jelentek volna meg. Gyulavári viszont kibővítette volna a rájuk is vonatkozó védelmi szabályokat, például a titoktartási kötelezettséggel, vagy a kollektív szerződéskötési képességgel.[1410] Természetesen, ez a pont jellemezhető egy saját farkába harapó kígyó képével is, hiszen ezek a gazdaságilag kiszolgáltatott személyek megérdemelnék ugyan a minél szélesebb körű védelmet, azonban ha a teljes védelmi katalógust kiterjesztenék rájuk is, azzal megszűnne a külön kategória létezésének értelme, amiért tulajdonképp a megrendelők ezeket a konstrukciókat választják: a munkaviszonnyal járó költségek elkerülése. Összevetve a kiterjesztett védelem mértékét, elmondható, hogy a tervezet elmaradt a nyugat-európai mintától, hiszen kimaradt a munkaidőre, a kollektív szerződésre, és a munkaügyi jogvitára vonatkozó szabályok kiterjesztése.[1411] Természetesen nem alkalmazható az összes védelmi szabály az egyéb jogviszonyokra,

[1407] A Munka Törvénykönyve. Javaslat, 2011. július (http://www.munkaugyiforum.hu/archivum/munka-torvenykonyve-tervezet-2012-1-verzio) (Letöltés ideje: 2018. január 11.) 3. § részletes indokolása
[1408] KISS, György (2013): 12.
[1409] JAKAB, Nóra (2014b): 68.
[1410] GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 22.
[1411] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 260.

mivel akkor értelmét veszítené a kategória, ha a munkaviszonnyal megegyező védelemben részesülne. Ezért Gyulavári úgy véli, hogy csak azon védelmi szabályok hatályának kiterjesztése ajánlott, amelyek „nem feltételezik a munkáltató irányító, ellenőrző hatalmát, másként a személyi alárendeltséget a jogviszonyban.”[1412] Kérdéses, hogy a kiterjesztett jogkövetkezmények ténylegesen ilyennek minősülnek-e. Ezekről lejjebb ejtek szót.

Több szempontból vitatható e védelmi katalógus, ám a részletszabályok alkalmazhatóságának kérdéseit átlépve először arról kell elgondolkodni, hogy mennyiben átültethetők a munkavállalóra tipizált intézmények egy köztes, munkajog és polgári jog között álló jogviszonyban munkát végző személyre. A következő sorokban az egyes jogkövetkezmények következnek, röviden átgondolva, mennyire lehetne azokat ténylegesen átültetni egy önfoglalkoztatói jogviszonyra, utalva a német megoldás vonatkozó problémáira is.

a. A kárfelelősség rendszere

A munkaviszonnyal összefüggésben okozott kár szabályait a Munka Törvénykönyve rendezi a munkáltatói és munkavállalói kártérítési felelősség körében. A gazdaságilag függő munkavállalóhoz hasonló jogállású személy a Munka Törvénykönyv Tervezete szerint meghatározott szociális védelmi igényben részesült volna, bizonyos védelmi intézmények, s ennek megfelelően a munkavállalói kárfelelősségi szabályok vonatkoztak volna rá. [1413] Ennek megfelelően a Tervezet a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek felelősségkorlátozása mellett döntött. Mivel a német jogban sem terjed ki a munkavállalói korlátozott felelősség a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre, így ezzel párhuzamba a magyar tervezet nem hozható, azonban a német szakértők között vitás kérdésnek számít a felelősségkorlátozás kiterjesztése, emiatt számos, a német dogmatikai kérdéseknél felvonultatott érv használható fel itt. Így e mögött a kiterjesztés mögött az állhat, hogy a megrendelő és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy között nem áll fenn egy kiegyenlített jogviszony, tekintettel

[1412] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 261.
[1413] Lásd továbbá: JAKAB, Nóra – SZEKERES, Bernadett (2017): A személyi és/vagy gazdasági függésben munkavégzőkre vonatkozó felelősségi szabályok a német és magyar jogban. *Publicationes Universitatis Miskolcinensis Sectio Juridica et Politica, Tomus* XXXV, p. 266-284.

a vállalkozói lehetőségek és kockázatok speciális megoszlására.[1414] A megrendelő értékesíti a munkavállalóhoz hasonló jogállású foglalkoztatott munkaeredményeit, így annak tevékenységével együtt járó „vállalkozási lehetőségek" a megrendelő javát szolgálják. Ha mégis meghagyjuk a munkavállalóhoz hasonló jogállásúaknak a felelősséget az összes tevékenység-specifikus kockázatért, és így az összes, a megrendelőt érő kárért, akkor aránytalanul hátrányos helyzetbe kerülnének. Ennek megfelelően mivel a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy gazdaságilag függ a megrendelőtől, e helyzet korrigálására törekedett a jogalkotó a munkavállalói vétkességi felelősség szabályaival.

A megrendelői kárfelelősségre a polgári jogi kontraktuális felelősség szabályai vonatkoztak volna, amelyet a munkáltató kártérítési felelősségbe át is ültettek. Hasonlóan a német szabályozásban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek kárfelelőssége közvetlenül a *Bürgerliches Gesetzbuch,* azaz a német Polgári Törvénykönyv szerint alakul. Itt hozzá kell tenni, hogy az európai kodifikációs gyakorlat alapvetően az, hogy a munkaszerződést és a munkavállaló (korlátozott) kártérítési felelősségét is általában a polgári jogi kódex szabályozza.[1415]

A magyar Tervezet tehát egyértelműen állást foglalt a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kártérítési felelősség szabályozása tekintetében. A munkajogi szabályozás szociális védelmének kiterjesztését tehát a kárfelelősségi szabályozás is szolgálta volna. A kárfelelősségi szabályokban azonban számos polgári jogi elv fogalmazódik meg. A munkajogi kártérítési felelősség, a magánjogi kárfelelősségi rendszer része,[1416] ám számos sajátos, speciális jegyet hordoz magán a polgári jogi szabályokhoz képest, ami a munkajogviszony sajátosságaiból ered. Eörsi emiatt a munkajogi kárfelelősséget egyfajta *módosult polgári jogi felelősségnek tekinti*.[1417]

[1414] E kifejezést nem csak a német jog ismeri, de a magyar szakértők is használják. Lásd: SZALMA, József (2015): 13.
[1415] SZALMA, József (2015): 14. Lásd erről továbbá: PRUGBERGER, Tamás (2012): A munkaviszonyból eredő kártérítési felelősség újraszabályozásának néhány problematikus vonása a 2012:I. törvényben. *Gazdasági élet és társadalom, a Wekerle Sándor Üzleti Főiskola Tudományos folyóirata*, 2014/I-II., p. 144-157.
[1416] Szalma megfogalmazásában „az ún. *munkajogi* (szerződési és szerződésen kívüli) *felelősség* úgyszintén polgári jogi jellegű." SZALMA, József (2015): 14.
[1417] KUN, Attila (2013): A munkavállaló kártérítési felelőssége. In: GYULAVÁRI, Tamás (szerk.) (2013): *Munkajog.* Elte Eötvös Kiadó, Budapest, 340.

Az Mt. külön rendezi a munkáltatói, és külön a munkavállalókra vonatkozó kártérítési szabályanyagot. [1418] A két kategórián belül a jogdogmatika további csoportosításokat állít fel:

- a munkavállalói kárfelelősség jogalapja szerint általános és megőrzési felelősségre tagolható;
- míg a munkáltatói kárfelelősség a tárgya alapján osztható fel: ennek megfelelően megkülönböztethetjük a munkavállaló élete, egészsége és testi épsége körében okozott károkat, a munkavállaló munkahelyre bevitt dolgaiban okozott károkat, valamint a munkajogviszony keretében okozott egyéb károkat.[1419]

A Munka Törvénykönyve tervezetéhez fűzött miniszteri indoklásból kiderül, hogy az új Munka Törvénykönyve koncepciója mögött a rugalmas foglalkoztatás megteremtésének, illetve a munkavállalók, munkavégzők szociális biztonságának szükségessége húzódik meg. A magyar szabályozásban a gazdasági célok jogi eszközökkel történő szolgálata többek között a kártérítés területén megjelenő erőteljesebb polgári jogi szemléletben tükröződik.[1420] A magánjogi- és a munkajogi felelősségnél megegyeznek ugyan a felelősség alapját képező elemek, azonban a munkajogi szabályozás a munkaviszony keretén belül értelmezi azokat, tekintettel a felek alá-fölérendeltségére, és a jogviszony tartamjogviszony jellegére.

Amíg tehát a német dogmatikában egyértelműen a polgári jogi kártérítési felelősség szabályai kerülnek alkalmazásra, amely egyébként a német szakértők szerint vitatható helyzetet teremt,[1421] addig a magyar szabályok szerint a munkavállalói vétkességi kártérítési felelősség, és a megrendelői polgári jogi felelősség lett volna a szabályozás alapja. A megrendelő objektív felelőssége alól a polgári jogi kontraktuális felelősség kimentési szabályai kerültek volna alkalmazásra, amelynek értelmezése az ellenőrzési

[1418] PRUGBERGER, Tamás – KENDERES, György (2013): A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról. *Magyar Jog*, 2013./7., 393.

[1419] A hazai jogrendszer átfogó munkajogi kódexe a Munka Törvénykönyve, amely a munkaviszonyra vonatkozó alapvető rendelkezéseket tartalmazza. A munkajogi kárfelelősségi szabályok az Mt. XIII. fejezetében találhatók. Emellett a kárfelelősség vonatkozásában az új Polgári Törvénykönyv egyes szakaszai háttérszabályként szintén irányadók. Kifejezett utalás is található erre a törvényben a polgári jogi szabályok alkalmazása cím alatt a kár megtérítésére „egyebekben" a Ptk. 6:518-534. §-a szabályait kell alkalmazni. KISS, György (2005): 266. Mt. 177.§

[1420] SIPKA, Péter (2013): Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre. *Magyar Jog*, 2013/12, p. 735-740.

[1421] A vitáról, illetve a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek felelősségének korlátozását javallók álláspontjáról lásd az erről szóló fejezetet.

kör és az előreláthatóság szabályai miatt a munkajogi környezetben is nehézkes. Egy olyan jogviszonyban, ahol a munkavégző nem áll a megrendelő utasítása, irányítása és ellenőrzése alatt pedig egyenesen megoldhatatlannak tűnő kérdéseket vetett volna fel.

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kárfelelőssége tehát a munkavállalói általános kárfelelősség szabályai szerint alakult volna. Ennek kimunkálása azonban nem történt meg.[1422] A Tervezet szerint a munkavállalói általános kártérítési felelősség alapesetében a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy a jogviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a megrendelőnek kell bizonyítania. A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy megbízási díjának egy részét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni. Így a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy esetében a német dogmatikában használatos „felelősségkorlátozás" következik be. Nem kell megtéríteni továbbá azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a megrendelő vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a megrendelő kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. (Mt. 179. §)

A megrendelő és munkavállalóhoz hasonló jogállású személy viszonyában a megrendelő polgári jogi kontraktuális felelősségi szabályok szerint felelt volna. Azaz, ha a megrendelő a másik félnek kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést (kárt) ellenőrzési körön kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje, vagy a kárt elhárítsa (Ptk. 6: 142. §) A kimentés három együttes feltétele: ellenőrzési körön kívüliség, előreláthatatlanság, és nem elvárható a károkozó körülmény elkerülése vagy a kár elhárítása.

Komoly problémát vet fel az ellenőrzési kör terjedelmének, határainak meghatározása, továbbá az ahhoz szorosan kapcsolódó előreláthatóság értelmezése. Mivel a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy nem azonos a vállalkozóval, az ellenőrzési körre vonatkozó polgári jogi és munkajogi értelmezések felettébb érdekesnek bizonyulnak. Az ellenőrzési kör terjedelme munkajogi szempontból is

[1422] Álláspontom szerint a teljes kimunkálás lehetetlen lenne, mivel az egyes fogalmak, mint az előreláthatóság is, a munkaviszonyon belül is vitásak lehetnek bizonyos esetekben, így a munkajogi jogkövetkezmények és a polgári jogi státusz találkozásakor még több kérdést vetnének fel.

számos kérdést felvet. Az ellenőrzési kör határai kijelölésében iránymutató lehet a telephelyen kívül végzett munka során keletkező kár ellenőrzési körön belülisége. *A Kúria azt rögzítette az ellenőrzési kör munkajogi szempontú értelmezésekor, hogy* bizonyítási eljárás lefolytatása szükséges annak tisztázása érdekében, hogy az ellenőrzési körén kívül eső külső helyszínen fennállt-e olyan körülmény, amelynek bekövetkezésével a munkáltatónak nem kellett számolnia, illetve megtette-e a szükséges intézkedéseket a baleset bekövetkezése, és így a kár elhárítása érdekében, vagyis megvalósulhattak-e a mentesülés feltételei. *A munkamódszer, a munkaeszköz, anyag, munkavállalói létszám és szakismeret megfelelőségének biztosítása a munkáltató kötelezettsége, tehát arra befolyása van.* (EBH2016. M.9.) A döntések alapján még jobban felértékelődik a munkavédelmi oktatások szerepe, a munkavállalók kézikönyvekkel, végrehajtási rendeletek szabályaival való megismertetése.

Igen ám, de a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy szempontjából a Kúria érvelését más szemszögből kell néznünk. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy ugyanis nagy valószínűséggel telephelyen kívül végez munkát. Mivel azonban a munkát nem munkaszerződés, azaz nem munkajogviszony keretében végzi, a megrendelőnek nincs munkavédelmi oktatási kötelezettsége, nem ő bocsátja feltétlenül rendelkezésre a munkaeszközöket, a munkamódszerek megválasztása sem a megrendelő feladata. Munkavégzés során a leggyakoribb károkozás a munkavégző életében, egészégben bekövetkező kár, amely a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkavégzése esetén nagy valószínűséggel esik ellenőrzési körön kívül, a kockázatot ő viseli, s a megrendelő mentesül a felelősség alól. Az ellenőrzési körön belüliséghez az is szükséges, hogy a megrendelő nagyobb ráhatással legyen a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkavégzésének meghatározására, akkor viszont már okkal merül fel a kérdés, hogy a munkavégzés miért nem munkaviszony keretében történik?

Tekinthető-e tehát a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkavégzése telephelyen kívüli munkavégzésnek? Miben változtat az, ha a munkavégző a megrendelő telephelyén folytatja a tevékenységet? Valószínűleg a telephelyen kívüli munkavégzés esetén megáll a megrendelő menetsülése, míg a telephelyen végzett munka esetében nem. Ez utóbbi esetben a megrendelő a munkabiztonsági követelményeket minden munkavégző esetében köteles megtartani. Nem lehet

különbséget tenni a munkavállaló és munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek között jogviszonyuk alapján.

A tájékoztatási és együttműködési kötelezettség ebben a jogviszonyban is alapvető jelentőségű.

Az ellenőrzési körhöz szorosan kapcsolódó előreláthatóság is alapvető problémákat vet el. A hagyományos munkajogviszonyban „az előreláthatósági klauzula a munkáltató felelősségét csak igen szűk körben korlátozza, illetve zárja ki."[1423] Ennek oka egyrészt, hogy az Mt. a munkáltató által megtérítendő károkról nevezetesen rendelkezik, másrészt pedig, az egészségkárosodással járó esetek tekintetében igaz, hogy általában előreláthatók az abból eredő károk. Munkavállalóhoz hasonló jogállású személy esetében azonban ez már korántsem igaz. Hiszen itt nem a hagyományos munkavégzési konstrukcióról van szó.

További kérdés, hogy a tapadó károkon kívül, hogyan alakul a felelősség következménykárok és az elmaradt vagyoni előny tekintetében? Hogyan érvényesül az előreláthatóság ezen károk esetében?

Mindezek után kivehető, hogy a felelősségkorlátozás lehetőségét a magyar jogalkotó felvetette, de nem gondolta át. Ha párhuzamba állítjuk a német joggal, láthatjuk, hogy ugyan a német jogalkotó a 20. század kezdetétől fogva foglalkozik a gazdaságilag függő önfoglalkoztatókkal, valamint a jogkövetkezmények tekintetében is egyre szélesebb teret kínál a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek védelmének, azonban a felelősséggel kapcsolatban a német jogalkotó sem alkotott meg olyan szabályozást, amely e területen a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket munkavállalóhoz hasonlóvá tette volna. Mivel a státusz majd egy évszázada ismert, ezt a hiányt vélhetjük tudatosnak is. A szakértők között vannak ugyan, akik támogatják a munkajogi felelősségkorlátozás kiterjesztését az érezhető védelmi igény miatt, azonban olyan álláspontok is születtek, amelyek elvetik ezt a lehetőséget, többek között a gyakorlati megvalósíthatatlanság miatt.[1424] Röller 2016-ban kifejtett álláspontja szerint annak a kérdése, hogy a német munkavállalók privilegizált felelősségi szabályai a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre is kiterjed-e,

[1423] Lásd: JAKAB, Nóra – SZEKERES, Bernadett (2017)
[1424] SCHUBERT, Claudia (2004): 415.

még nem dőlt el.[1425] Azonban a jogalkalmazásban jelentős lépés történt, ugyanis 2013-ban a hesseni Tartományi Munkaügyi Bíróság erre a kérdésre igenlő választ adott,[1426] amely álláspontom szerint –ellentétben Röllerel- meghatározza a probléma jövőbeni alakulását.

Mindezek miatt elmondható, hogy ugyan a vita a mai napig nem zárult le a német jogban sem, a szakértők ritkán foglalkoznak a témával, illetve ha foglalkoznak, nagyon röviden. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogállásának tisztázatlansága a magyar jogban nem teremti meg annak lehetőségét, hogy a munkavégzők felelősségi szabályait a német dogmatikában megmutatkozó vita mentén értékeljük. Csak kérdések fogalmazódnak meg bennünk, a munkajogi és polgári jogi szabályok alkalmazhatósága tekintetében ebben a speciális foglalkoztatási jogviszonyban. Ezekre a kérdésekre a választ nehéz megtalálni, lehetséges, hogy a munkaszerződés teljes átgondolásával, akár a Ptk.-ba történő helyezésével nyílik meg a megoldás.[1427] A kérdés elodázása évtizedekre visszavetette a magyar munkajogi dogmatika fejlődését. Hiszen láthatjuk, hogy az ellenőrzési kör, előreláthatóság, a megtérítendő károk munkajogi és polgári jogi jogviszonyban való értelmezése is számos problémát felvet. Egy bizonytalan jogállás esetén pedig számos eseti döntésre lenne szükség annak érdekében, hogy a fogalmak határai, s ezen belül a felelősség határai kijelölésre kerüljenek. A közel fél millió ember foglalkoztatása körüli anomália Magyarországon nem megoldódott, hanem a szőnyeg alá került, a kárfelelősségi szabályok kérdőjelei pedig hosszú időre elmosódni látszanak.[1428]

b. A szabadságra vonatkozó szabályok

A védelmi katalógus a szabadságra vonatkozó munkajogi szabályokkal kezdődik. A német jogban a szabadságról szóló törvény egyike annak a kevesebb, mint tíz jogszabálynak, amelyben a jogalkotó kifejezetten nevesíti a munkavállalóhoz hasonló

[1425] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 215.
[1426] Hess LAG 2.4.13. KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 215. Az ítéletről kiadott összefoglaló:
https://lag-frankfurt-justiz.hessen.de/irj/LAG_Hessen_Internet?rid=HMdJ_15/LAG_Hessen_Internet/sub/32b/32b6ad6f-0008-e31f-012f-312b417c0cf4,,,11111111-2222-3333-4444-100000005003%252526overview=true.htm; (Letöltés ideje: 2017. 07. 06.)
[1427] Ezzel kapcsolatba lásd Prugberger izgalmas tanulmányát: PRUGBERGER, Tamás (2002): 36-41.

[1428]Lásd: JAKAB, Nóra – SZEKERES, Bernadett (2017).

jogállású személyt, mint a jogszabály alanyát. E törvény 1963-ban lépett hatályba, és emiatt ez a jogszabály jelenti a munkavállalóhoz hasonló jogállás legelőször elfogadott anyagi jogi jogkövetkezményét.[1429] Amint ezt fentebb bemutattam, a munkavállalók és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek is minden naptári évben ugyanazon előírások szerint és ugyanolyan terjedelemben jogosultak a fizetett szabadságra.[1430] Ez a szabályozás tehát egybeesik a magyar védelmi katalógussal, hiszen a szabályozásban nem tesz semmilyen kivételt a német jogalkotó, ahogy a magyar tervezet sem tett.[1431]

Indokolt és érthető a pihenőidőn belül a szabadságra vonatkozó normák átültetése. A pihenéshez való jog alkotmányos alapjog,[1432] ez alapján mindenkit, minden munkavégzőt megillet. Az Alaptörvény annak három részét nevesíti a munkavállaló részére: a napi pihenőidőt, a heti pihenőidőt és az éves fizetett szabadságot.[1433] A munkajogban ez a védelem főként a munkáltató számára felállított törvényi korlátokban testesül meg.[1434]

Azonban a jogszabály teljes átültetése a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre nem folyik hibátlanul a német megoldásnál, a több évtizedes múlt ellenére. A szabadság magyar munkajogi szabályaival hasonló problémák merülhetnek fel. Ennek oka, hogy „a fizetett szabadság az egyik legmarkánsabb foglalkoztatói kötelezettség, ami megkülönbözteti a munkaviszonyt a többi, munkavégzésre irányuló jogviszonytól (például megbízás). A munkavállalónak olyan időszakra is jár ugyanis díjazás (távolléti díj), amikor a szerződés szerinti kötelezettségét nem teljesíti."[1435] Így például aktuálissá válhat az önállósággal kapcsolatos önszabadságolás elméleti kérdése, hiszen egy önálló munkavégzőről van szó, aki hiába rendelkezik önállóan munkaidejéről, mégis a szabadság rendelkezései alapján a szabadságot a munkáltató adná ki, amely által két állítás egymással ellentétbe kerülne. Ez az ellentét feloldhatatlannak tűnik

[1429] REINHARDT, Christoph (2013): 10.
[1430] DEINERT, Olaf (2015): 50.
[1431] Itt kell megjegyeznünk azt, hogy mégis található egy kivétel a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre nézve a jogszabályban. A német jogalkotás sajátossága az, hogy bizonyos csoportokat a jogalkotó kiemelten kezel. Így a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek általános, többféle jogviszonyt magába foglaló kategóriája jogszabályi szinten használt fogalomnak minősül, azonban bizonyos alcsoportjaira külön szabályozás jelent meg. Ilyen kiemelt alcsoportot képez a bedolgozók rétege. A bedolgozókra olyan sok munkajogi jogkövetkezmény vonatkozik, hogy a státuszuk szinte a munkavállalókkal megegyező mértékben védettnek tekinthető. A bedolgozók megkülönböztetett figyelmét igazolja a szabadságról szóló szövetségi törvény is, mivel a 12. paragrafusában különleges szabályokat találunk a bedolgozókra. DEINERT, Olaf (2015): 58., REINHARDT, Christoph (2013): 11.
[1432] GYULAVÁRI, Tamás (szerk.) (2015): *Munkajog*. Elte Eötvös Kiadó, Budapest, 281.
[1433] Alaptörvény XVII. cikk (4) bek. GYULAVÁRI, Tamás (szerk.) (2015): 282.
[1434] GYULAVÁRI, Tamás (szerk.) (2015): 281.
[1435] GYULAVÁRI, Tamás (szerk.) (2015): 292.

számomra. Esetlegesen, ha mégis megállapodnak a szabadság időpontjában, a munkáltató a 123. § (5) bekezdés b) pontja alapján megszakíthatja a munkavégző megkezdett szabadságát. A munkaidő önálló meghatározása és a szabadság munkáltató döntése alapján történő megszakítása elvi ellentmondást képez. Ezekben a momentumokban is érződik, hogy a szabadság szabályainak módosítás nélküli átültetése belső ellentmondásokhoz vezethet. Továbbá a részletszabályok gyakorlati megvalósulásához is kapcsolódhatnak nehézségek. Ennek oka többek között a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkavégzési viszonyainak rugalmassága is. Mégis bizonyos, a német jogban felmerült kérdések nem érintik a hazai helyzetet, mivel a Munka Törvénykönyvében szabályozott alapszabadság, amely a munkavégző életkorával növekszik, gond nélkül átültethető a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre is. A gyermekek számától függő, illetve a munkavállaló megváltozott munkaképességével összefüggő pótszabadság lehetősége is hasonlóan alkalmazható. A szülési szabadság és a fizetés nélküli szabadság szabályai alkalmazása sem jelenthet gondot egy polgári jogi jogviszonyban. Azonban egyéb részek kérdésesek lehetnek. Az Mt. 115. § (1) bekezdése alapján a munkavállalónak a munkában töltött idő alapján jár a szabadság. A polgári jogi jogviszony esetében a munkában töltött idő nem minden esetben állapítható meg pontosan, tekintettel például arra is, hogy a munkaidő és a munkavégzési hely rugalmas lehet. A betegszabadság jelentheti az egyik legerősebb szabadsággal kapcsolatos védelmet egy gazdaságilag függő önfoglalkoztató számára. A betegszabadság kiterjesztése esetében a keresőképtelensége időtartamára egzisztenciális biztonsághoz juthatna, amely a legnagyobb eltérést eredményezné az önfoglalkoztatói státusz jogkövetkezményeihez képest. E védelem a megbízók, megrendelők vállán súlyos terhet jelentene. Kérdéses azonban, hogy a több megrendelésből, megbízásból álló munkavégzési viszony esetén a betegszabadság mennyiben alkalmazható. A betegszabadság a munkaviszony fennállásáig jár; két megrendelés közötti szünetben, illetve egy megrendelés, megbízás teljesítése után kérdéses, igényt tarthat-e a munkavégző a betegszabadság szabályainak alkalmazására. Előfordulhat, hogy egy megrendelés teljesítése után, de újabb megrendelés meghatározása előtt a munkavégző lebetegedik, és a megrendelő, megbízó, a munkavégzés nélküli fizetés elkerülése érdekében további megrendeléseket nem ad a munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek. Ezáltal a betegszabadság által garantált egzisztenciális biztonság megszűnik, a védelem megkerülhetővé válhat. Ezek alapján látható, hogy a szabadság szabályainak bizonyos

részei gond nélkül átültethetőek, míg egyéb területei annyira a munkaviszonyban megjelenő alá-felé rendeltséghez, személyi függéshez kötöttek, hogy szinte lehetetlennek mutatja a polgári jogi jogviszonyra való kiterjesztését. Röviden érdemes elgondolkodni, hogy a pihenőidőkön belül a rövid pihenőidők átültetése mennyiben lehetséges. A munkaközi szünet, a napi pihenőidő, a heti pihenőidő és pihenőnapok a munkavállaló egészségének védelmét testesítik meg, így céljától függően értelmezhető lenne egy polgári jogi munkavégzési viszonyban is. Mégis, mivel az önfoglalkoztatás alapvető jellemzője, hogy munkaidejével szabadon rendelkezik, a pihenőidők rendszerének teljes átültetése a státusz jellegének mondana ellent, még akkor is, ha a gazdasági függőség fennáll. Ezért a gazdasági függés, ha a pihenőidők teljes átültetését nem is indokolja, ahogy azt a magyar jogalkotó is felismerte, de a szabadság anyagi jogkövetkezményének alkalmazását alátámasztja, mivel az az egzisztenciális biztonsághoz is kapcsolódik.

c. A felmondási védelem

A munkavégzők egzisztenciájának védelme kulcsfontosságú eleme a munkajogi szabályozásnak. Ennek egyik területe a felmondási védelemmel kapcsolatos jogalkotás.[1436] Kezdve a külföldi kialakult példával, a német jogban a felmondási védelmi törvény biztosítja a munkavállaló jogainak védelmét felmondás esetére olyan módon, hogy taxatíve személyi hatályt nem határoz meg,[1437] azonban a törvény szövege csak a munkaviszonyban történő felmondást említi. Az egyértelmű megfogalmazás alapján tehát a felmondási védelmet jelentő felmondási idő szabályait nem lehet átültetni a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre.[1438] Egy kivételt kell megneveznünk, ugyanis a már nevezett alcsoport, a bedolgozók rendelkeznek felmondási védelemmel. Ennek következtében a bedolgozóra ugyanolyan felmondási idő vonatkozik, mint a munkavállalóra. Emellett továbbá bérvédelemmel is rendelkeznek felmondás esetére, mivel a bedolgozó jogosult az átlagjövedelmére a

[1436] A felmondási védelem megalapozottsága tekintetében több elmélet is kering, mint az állás és a tulajdon analógiája. PETROVICS, Zoltán (2016): 97.
[1437] Korábban e törvény alkalmazásában munkavállalónak azt kellett tekinteni, akit a jogalkalmazás által felállított kritériumok ennek minősítettek. FRANTZIOCH, Petra (2000): 190. Ez a személyi hatállyal kapcsolatos helyzet azonban leegyszerűsödött, hiszen a BGB. új paragrafusa 2017-től törvényi definíciót ad meg a munkavállalóra.
[1438] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 216.

felmondási idő alatt.[1439] Itt röviden párhuzamot vonnék a magyar jogalkotó ilyen irányú tevékenységével, hiszen a Munka Törvénykönyve 198-200. paragrafusában a jogalkotó atipikus munkaviszonyként szabályozza a bedolgozói munkaviszonyt. A bedolgozó így a magyar jogban munkavállalónak minősül, mint kifejezetten megnevezett atipikus munkaviszony alanya, míg a német jogban nem tekinthető munkavállalónak, dogmatikai státusza önfoglalkoztató. Ugyan széleskörű munkajogi jogkövetkezményeket kapcsol e jogviszonyhoz a német jogalkotó, mégis e kategória csak a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek részét képezi. Így e kérdésben a magyar és a német bedolgozói státusz eltérő dogmatikai alapokon áll, mindazonáltal a státusz jogkövetkezményei a két államban megegyeznek.

A felmondási védelem kérdésére visszatérve kijelenthetjük, hogy a magyar és a német jogalkotó eltérő álláspontra helyezkedett, hiszen a magyar jogalkotó a felmondási védelmet a teljes munkavállalóhoz hasonló jogállásúnak minősülő önfoglalkoztatói rétegre kiterjesztette volna,[1440] míg a német jog csak a bedolgozókra. Eközben a német szakértők között egy idáig le nem zárt vita áll fenn arra vonatkozóan, hogy helyes-e a döntése a jogalkotónak, miszerint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket – ide nem értve a bedolgozókat- kizárja a felmondási védelem alól. Érdemes elgondolkodni az ehhez kapcsolódó német álláspontokon, hiszen hasonló vita merülhet fel a magyar szakértők között is. Frantzioch szerint a kirázás miatt szabályozási hézag áll fenn a felmondási védelem területén, ezért a munkajogi védelem kiterjesztése indokolt.[1441] Ez az érv megállhat a magyar jogra nézve is, hiszen az atipikus munkaviszonynak minősített, korábban gazdaságilag függő önfoglalkoztatók részesülnek felmondási védelemben, míg a még nem atipikus munkaviszonyként megnevezett foglalkoztatási jogviszonyok ettől elesnek. Ezzel az érvvel szemben a Szövetségi Munkaügyi Bíróság (BAG.) már 1960-ban állást foglalt e kérdésben. Eszerint a meglévő, kötelmi jogi rendelkezésekből levezethető felmondási védelemnél[1442] szélesebb körű felmondási védelem nem terjeszthető ki a

[1439] A bedolgozókról és a velük egy tekintet alá eső személyekről szóló törvény 29. § (7)-(8) bekezdései szerint a megbízó nem csökkentheti a bedolgozó jövedelmét a jogviszony befejezése előtt oly módon, hogy a kiadott megbízásai számát csökkenti. Továbbá az üzemi tanács-tag bedolgozó a törvény 29a. § szerint ugyanolyan speciális felmondási védelemmel rendelkezik, mint a szintén tag munkavállaló. NEUVIANS, Nicole (2002): 99.

[1440] Kiss e védelmet a szociális védelem egyik megvalósulásaként értékeli KISS, György (2013): 12.

[1441] FRANTZIOCH, Petra (2000): 193.

[1442] A meglévő védelem alatt a más polgári jogi jogviszony felmondására is vonatkozó kötelmi jogi rendelkezéseket kell érteni.

munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre.[1443] Ezt a meglátását arra alapozza a Bíróság, hogy a munkajogi szabályok alapján nem csak a munkavállalókra, de a bedolgozókra is vonatkozik felmondási védelem,[1444] így a jogalkotónak sem lehet az a célja, hogy bevonja az összes munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt a felmondási védelem területére, hiszen kifejezett szabályokat alkotott azokra, akiket védelem alá akar helyezni. Ez az érv szintén alkalmazható lenne a magyar jogra nézve, hiszen mondhatnánk azt, hogy mivel a jogalkotó bizonyos, korábban önfoglalkoztatói státuszt élvező függő munkavégzőket atipikus munkaviszonnyá minősített, így biztosan tudatos volt e lépés, és a ki nem emelt munkavégzőkre nem terjedhet ki hasonló védelem. Ezzel az érvvel ugyanakkor nem értek egyet, mivel a technikai fejlődés olyan méreteket ölt, hogy azok jogszabályi lekövetése lehetetlen, emiatt a legújabb, munkaviszonynak nem minősülő foglalkoztatási jogviszonyokat sem lehet rögtön megfelelő jogszabályi keretekbe foglalni. A vitában további érv, hogy nem szabad elfelejteni az önállóságot sem, amely meghatározó jellemzője a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek jogviszonyának. Ezen önállóság miatt a megrendelőt sem lehet a felmondási védelemmel járó kötelezettségekkel terhelni, hiszen ő sem rendelkezik a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy felett a munkáltatóéhoz hasonló, erős jogosultságokkal, például utasítási joggal. Így tehát a BAG. a felmondási védelem kiterjesztését kizárja, a vizsgált munkavégzői réteg önállóságára hivatkozva.[1445] Egyedül a bedolgozókról szóló törvény támaszt néhány speciális feltételt a bedolgozók felmondása esetére,[1446] ez a tény pedig igazolja a BAG. álláspontját, hiszen ha a jogalkotó egy külön nevezett alcsoportot ilyesfajta védelem alá helyez, akkor nem merülhet fel kérdésként a védelem kiterjesztése, hiszen azt a jogalkotó tudatosan szűkítette bizonyos csoportokra.

A felmondási védelem szabályait a magyar jogalkotó átültette volna a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre. A felmondási védelemnek alkotmányjogi, alapjogi vetülete is van, amely a német szakértők, jogtudósok szerint a felmondási védelem kiterjesztése mellett szól, és a kiterjesztés eszköze akár analógia is lehet. Láthattuk, hogy a német megoldásban az is ellentétet szül, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre átfogóan nincs felmondási védelem,

[1443] HENRICI, Horst (2002): 261.
[1444] PARK, Ji-Soon (2004): 302.
[1445] NEUVIANS, Nicole (2002): 129.
[1446] DEINERT, Olaf (2015): 66.

azonban annak egy kiemelt csoportjára, a bedolgozókra speciális védelmi szabályok vonatkoznak. Ennek következtében nem tekinthető következetes megoldásnak a német példa.

A felmondással kapcsolatban felmerülhet a magyar szabályozásban, hogy a védelmet jelentő szabályok miként ültethetők át e munkavégzői rétegre, ezen belül az egyes felmondási tilalmak és felmondási korlátok miként érvényesülhetnek, hiszen különböző munkavégző emberekről van szó. A felmondást tekintve a munkáltató indokolási kötelezettséggel terhelt, ellentétben a munkavállalóval.[1447] A munkáltató bármilyen konkrét okra történő hivatkozással felmondhatja a határozatlan idejű munkaviszonyt. Az Mt. 66. § (2) bekezdésében meghatározott indokok (a munkavállaló képességeivel, a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, illetve a munkáltató működésével összefüggő ok) nem zárják ki azt, hogy a hazai szabályozás a kötetlen felmondás rendszerét állítsa fel.[1448] Így tehát a felmondási szabályok kiterjesztése esetén a megrendelő, megbízó olyan munkajogi kötelezettséggel terhelt, amely alapján felmondás esetén azt indokolni köteles. Azonban ez a teher nem jelent jelentős kötöttséget, hiszen a felmondás indokául akár gazdasági, technológiai okokra hivatkozva is gyakorolhatja a felmondási jogát. Ezen indoknak természetesen helytállónak kell lennie, a felmondás indokának meg kell felelnie a valóságnak, továbbá okszerűnek is kell lennie.[1449] Hozzá kell tennünk, hogy mivel a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek általában több, párhuzamosan futó megbízás, megrendelés alapján dolgoznak, ezért rájuk vonatkozóan alkalmazható a határozott idejű munkaviszony munkáltatói felmondásának szabályanyaga is. Ennek felmondása lényegesen szűkebb kört fed le, hiszen a harmadikként szabályozott eset, a lehetetlenülés, azaz, ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok következtében lehetetlenné válik,[1450] kevesebb lehetőséget ad a felmondásra, hiszen csak elháríthatatlan külső ok lehet a felmondás alapja ekkor, amely álláspontom szerint eleve kizárja akár a kiszervezés, átszervezés bizonyos eseteit, mint felmondási okokat. A Munka Törvénykönyvében sorolt felmondási tilalmak kiterjesztése esetén a megrendelő, megbízó a törvényben meghatározott esetek fennforgásakor a munkavállalóhoz hasonló jogállású személlyel nem közölheti a felmondást, a

[1447] GYULAVÁRI, Tamás (szerk.) (2015): 198.
[1448] KISS, György (2005): 236.
[1449] KISS, György (2005): 236.
[1450] GYULAVÁRI, Tamás (szerk.) (2015): 197.

munkavégző „személyét érintő méltányolható – közérdeket is érintő – magánérdekre tekintettel”.[1451] Azonban sem a felmondási tilalom, sem a korlátozás nem zárja ki a közös megegyezéssel történő megszüntetést,[1452] amely álláspontom szerint lehetőséget adhat az egyébként gazdasági erőfölényben álló megbízónak, megrendelőnek a jogviszony megszüntetésére. A felmondási tilalmak nagy többsége a születendő és megszületett gyermekre tekintettel védik a munkavégzőt. Ezek olyan tények, amelyek alapvetően értelmezhetők és átültethetők egy olyan munkavégzői rétegre nézve is, amelynek résztvevői különböző típusú és tartalmú jogviszonyok alanyaiként részesülnének a felmondási védelemben. A felmondási tilalmak között megjelenik az a körülmény, amikor a munkavégző szülési szabadságon, illetve a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságon van. Ilyen tekintetben a felmondás szabályainak kiterjesztése megköveteli a szabadság kiterjesztését is, hiszen a felmondási tilalom említett esetei a szabadságra vonatkozó szabályok alkalmazásához kapcsolódnak. Tehát, a felmondási tilalom alkalmazása esetén a szabadság kérdései újra felmerülnek.

A felmondási tilalmak mellett a felmondási korlátozások is részét képezik a felmondási védelemnek. Ezek között három típust különíthetünk el: 1. azon felmondási korlátozások, amelyek esetében a munkáltató csak akkor mondhat fel, ha a törvényben rögzített többletkritériumok teljesülnek; 2. azon korlátozások, amikor a munkáltatói felmondáshoz harmadik személy egyetértése szükséges; 3. azon korlátozások, amelyeknél a felmondás ugyan közölhető, de a felmondási idő kezdete eltolódik.[1453] Az első típusba tartozik az életkoron alapuló védelem, amely során a védett korú munkavállalóhoz hasonló jogállású személy az irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkavégzési viszonyával kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással a megbízó, megrendelő nem szüntetheti meg a jogviszonyt. Ha nem ezen okból kerülne sor felmondásra, akkor is korlátozás áll fenn, ugyanis felmondással csak akkor élhet, ha nincs meghatározott feltételeknek megfelelő, betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy esetén a másik munkakör kérdése is bonyolult, átértelmezésre szorul. Jelenthet a másik munkakör

[1451] GYULAVÁRI, Tamás (szerk.) (2015): 199.
[1452] GYULAVÁRI, Tamás (szerk.) (2015): 199.
[1453] GYULAVÁRI, Tamás (szerk.) (2015): 201.

másik megrendelést? A probléma megoldása során egyértelműen a felek fokozott együttműködése válik szükségessé.

Ugyanezek a korlátozások érvényesek az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetére a gyermek hároméves koráig, amennyiben szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe. Végezetül az első csoporthoz tartozóan kel megemlíteni, hogy rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással törvényben meghatározott korlátozások mellett szüntetheti meg. Ezen korlátozások viszonylatában kérdéses, hogy mennyiben érintik a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket. Kiemelendő az egészségkárosodást szenvedett munkavégzők felmondási korlátozással kapcsolatos védelme, ugyanis ezek esetében a munkavégző munkaképessége nem szűnt meg. Az egészségi okra hivatkozással történő felmondás pedig például egy olyan esetben, amikor a munkavégző a megrendelés teljesítése során szenved el egészségkárosodást, aránytalan sérelmet okozhatna a munkavégzőnek, így az erre vonatkozó felmondási korlátozás kifejezetten jelentőssé válhat. A védelem megvalósulását tekintve a védelmi lépések, így az önfoglalkoztatási jogviszonyban nem értelmezhető, „másik munkakör” ajánlása is olyan korlátok, amelyek a megrendelhető, megbízó által könnyen megkerülhetővé válhatnak. A megrendelők, megbízók nem feltétlenül rendelkeznek saját munkaszervezettel, így a fennálló munkakörök megállapítása is nehezebb lehet, mint egy hagyományos munkáltató esetében. A felmondáshoz kapcsolódik a végkielégítés fizetése is, amelynek alapja a munkavégző távolléti díja. A távolléti díj számítása ebben a különleges státuszban azonban különösen bonyolult lehet. Így összességében a felmondási védelem alkalmazása a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre kifejezetten bonyolult lenne, bizonyos kérdésekben mindenképp igényelné részletszabályozás kidolgozását, tekintettel a munkaviszony és a gazdaságilag függő önfoglalkoztatási viszonyok különbözőségére.

d. Végkielégítés

A végkielégítés a munkavégzési jogviszony megszüntetéséhez kapcsolódó, egzisztenciális védelmi eszköznek tekinthető. A végkielégítés esetében olyan egyszeri pénzbeli juttatásról beszélhetünk, amely a munkavállalót illeti meg a munkáltatónál a munkavégzési jogviszonyban töltött idő után, meghatározott megszűnési, megszüntetési jogcímek esetén.[1454] A végkielégítés rendeltetését tekintve egyben honorálása az adott munkavállalónál eltöltött hosszabb időszak alatt tanúsított lojalitásnak, valamint átmeneti segítséget is nyújt a foglalkoztatás megszűnésem utáni időszakra.[1455]

A juttatásnak azonban több feltétele, esete van. A munkavállalónak végkielégítés jár, ha a munkáltatónál legalább három éven keresztül fennállt munkaviszonya a munkáltatói felmondás, munkáltató jogutód nélküli megszűnése, vagy a munkáltató személyében bekövetkező jogállásváltozás miatt szűnt meg.[1456] Ezen felül végkielégítés jár „a munkáltató személyében bekövetkezett változás miatt közölt munkavállalói felmondás, az indokoláshoz kötött azonnali hatályú munkavállalói felmondás és a munkáltató általi jogellenes munkaviszony-megszüntetés egyes eseteiben is.”[1457] Ezen feltételek értelmezhetősége a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy esetében álláspontom szerint kétséges.

A végkielégítést feltételeként egyrészt a megrendelő, megbízó felé ledolgozott időt kell megvizsgálni, másrészt a jogviszony megszüntetésének, megszűnésének okát, formáját.[1458] Mivel a munkavállalóhoz hasonló jogállás egyik feltétele az azonos személy részére történő tartós munkavégzés, így álláspontom szerint a három év figyelembe vétele a tartós foglalkoztatás feltételének megfelel, így ez nem mond ellent a státusz szabályozási javaslatának. Más kérdés a jogviszony megszűnésének, megszüntetésének vizsgálata. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek gyakran egy megrendelő felé több szerződésen keresztül teljesítenek. Ezt a több szerződést érthetjük szakaszos, egymás utáni határozott idejű jogviszonyoknak is.

[1454] GYULAVÁRI, Tamás (szerk.) (2015): 212.
[1455] GYULAVÁRI, Tamás (szerk.) (2015): 212. BREZNAY, Tibor (lekt.) (2006): *A munkajog nagy kézikönyve.* Complex Kiadó, Budapest, 1030.
[1456] GYULAVÁRI, Tamás (szerk.) (2015): 213.
[1457] GYULAVÁRI, Tamás (szerk.) (2015): 213.
[1458] BREZNAY, Tibor (lekt.) (2006): 1030.

Ezek esetében megoldási lehetőség lenne, ha a különböző határozott idejű jogviszonyok esetében vélelmeznénk a jogviszonyok folyamatosságát, így megkönnyítve a feltétel alkalmazását. Ugyanakkor vitássá válhat, hogy legfeljebb mennyi idő telhet el két határozott idejű jogviszony között, hogy a folyamatosság vélelmezhető legyen, További kérdést támaszthat az a körülmény, ha egyszerre több szerződésen keresztül teljesít azonos megrendelő felé a munkavégző. Kérdés lehet, hogy a jogviszonyok tartamát külön-külön figyelembe kell-e venni, vagy sem. A gyakorlatban problémás esetként jelentkezhet az is, ha például a megrendelő nem köt újabb határozott idejű jogviszonyt bizonyos ideig a munkavégzővel, amely miatt a munkavégző végkielégítés iránt támasztana igényt a bíróság előtt, a megrendelő könnyen védekezhetne úgy, hogy ő tervezte újabb szerződés megkötését a munkavégzővel. Ezen esetben szintén szükséges lenne egy időintervallum meghatározása, amelyen belül újabb jogviszony létesítése a folyamatosságot alapozná meg. További, ám nem utolsó kritikus pontot képezhet a munkavégzés szakaszait képező „belső", határozott idejű jogviszonyok vizsgálata is. Ezen jogviszonyok nem feltétlenül teljesednek be minden esetben, felmerülhet olyan is, hogy a megrendelő felmond azonnali hatállyal a munkavégzőnek, azonban később, rövid időn belül újabb munkavégzésre irányuló polgári jogi szerződést köt vele. Ez esetben kérdéses lehet, hogy e felmondás megszakítja-e a három év számítását, általánosságban fogalmazva tehát pontosítva lenne szükséges meghatározni azt, hogy a belső jogviszonyok milyen megszüntetés, megszűnés esetén vehetők figyelembe a három év számítása során.

Mint említésre került, bizonyos megszűnések, megszüntetések esetén merülhet fel a végkielégítés. Ezen esetek között azonban a közös megegyezés nem szerepel. Ezt a kiskaput könnyen kijátszhatja a megrendelő, megbízó, például az által, hogy a gazdaságilag alárendelt helyzetben lévő munkavégzővel megállapodik a munkavégzési jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésében, hiszen előtte megemlíti, hogy hamarosan tervezi újabb megbízás, megrendelés adását, azonban ez később nem történik meg. Mivel a végkielégítés feltételei között a közös megegyezéssel történő megszüntetés nem szerepel, ezáltal e védelmi eszköz alól a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy könnyedén kicsúszhat, a megbízó számára a végkielégítés jelenlegi szabályai egyszerűen megkerülhetők.

Végezetül meg kell említeni a végkielégítés mértékének problematikáját is. Amennyiben megállapítható a végkielégítésre való igény megalapozottsága, annak

mértékét a munkavégző távolléti díja alapján kell megállapítani. A távolléti díjat azonban az irányadó időszakban a munkavégzőnek kifizetett munkabér alapján kell kiszámolni.[1459] Ennek mértékével „sakkozhat" a megbízó, hiszen a megrendeléseit, megbízásait időzítheti úgy, hogy a jogviszonyuk utolsó, meghatározott időszakában a kisebb értékű feladatok kiadására kerüljön sor, így az ez időszak alatt kifizetett juttatások váljanak a távolléti díj kiszámításának alapjává.

A végkielégítés intézménye ezen fentebb sorolt érvek miatt teljes mértékben, hibátlanul nem ültethető át a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre a magyar munkajog szabályai szerint, holott a kiterjesztés a szociális védelem létrehozásának egyik pillére lett volna Kiss szerint.[1460] A végkielégítés rendszere országonként nem egységes, van, ahol jogszabály szabályozza a jogalapot és a minimális mértéket, azonban több országban[1461] kollektív szerződés szabályozhatja e kérdést.[1462] Alapvetően a német jogalkotó is így gondolkodott, hiszen a német végkielégítési szabályok nem terjednek ki a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre, ezen viszont a kollektív munkajog tudott változtatni. Mivel a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek Németországban köthetnek kollektív szerződéseket, ezért a létrejött kollektív szerződések törekedtek a hiányzó védelem megjelenítésére. Több kollektív szerződés is született, főleg a műsorszóró társaságoknál, így például a ZDF-nél 2003-ban, az SWR-nél 2001-ben, HR-nél 2001-ben, amelyek mind a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek jogviszonyainak fennállását védték.[1463] E védelem főleg abban testesül meg, hogy biztosítékokkal látja el e személyeket a tevékenységük korlátozása és csökkentése ellen, amelyek részleteiben gyakran megtalálhatóak felmondási védelmi szabályok, végkielégítés fizetésére vonatkozó rendelkezések, valamint ehhez kapcsolódóan – a végkielégítés megállapítását elősegítendő - garancia arra, hogy a felmondási idő alatt ne csökkenjen a jövedelem az addig fizetett átlag-jövedelem alá.[1464] Így tehát a német jogalkotó nem szabályozta e területet, azonban bizonyos munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek a kollektív munkajog eszközén keresztül létrehozták a végkielégítés rájuk

[1459] GYULAVÁRI, Tamás (szerk.) (2015): 320.
[1460] KISS, György (2013): 12.
[1461] Nemzetközi áttekintésért lásd: PRUGBERGER, Tamás – NÁDAS, György (2014): *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog.* Wolters Kluwer Kft., Budapest, 356.
[1462] KISS, György (2005): 254.
[1463] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 146.
[1464] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 167.

vonatkozó szabályait. Ez a sajátos megoldás lehetővé teszi, hogy az adott kollektív szerződést kötő felek a saját egyedi esetüknek megfelelő szabályokkal rendelkező végkielégítési rendszert hozzanak létre, azonban a kiszámíthatóság és az egyenlő bánásmód elvével a jogalkotónak ez a megoldása nem biztos, hogy összhangban van: a probléma orvoslását nem kiegyenlített helyzetű szerződő partnerekre bízni.

e. A kötelező legkisebb munkabér szabályai

A munkabér minimális mértékének meghatározása a munkáltató fő kötelezettségének, a munka díjazásának[1465] alsó határának szabályozását jelenti. A munkaviszony tartalmának ezen szabályozása is mélyíti a szakadékot a munkajogi védelem és a kötelmi jogi ellenszolgáltatás-védelem között, hiszen, amint azt az erről szóló fejezetben kifejtettem, a kötelmi jogi díjazás-védelem több módon is megkerülhető a megrendelő, megbízó által. Épp ezért kifejezetten szükséges lenne a díjazás védelmének átültetése a gazdaságilag függő önfoglalkoztatásra.

A munkajogi védelem részét képező kötelező legkisebb munkabér, azaz a minimálbér az a „minimális mértékű bér, amelyhez a munkavállalónak a munkaviszonyban végzett munka esetén mindenképpen hozzá kell jutnia. Alapbérként legalább a minimálbért kell meghatározni."[1466] Az Mt. alapján a Kormány kap felhatalmazást arra, hogy a kötelező legkisebb munkabér összegét és hatályát rendeletben szabályozza. Ez az összeg eltérő lehet a munkavállalók egyes csoportjaira (Mt. 153. § (1)-(2)). Ezt a feladatát a Kormány a 430/2016. számú rendeletében teljesítette 2017-re és 2018-ra nézve. E rendelet hatálya kiterjed minden munkáltatóra és munkavállalóra.[1467]

A rendelet alapvetően a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló alapbérének kötelező legkisebb összegét állapítja meg a teljes munkaidő teljesítésével kalkulálva, teljesítménybérezésnél a teljesítménykövetelmények százszázalékos és a teljes munkaidő teljesítését figyelembe véve. Ehhez képest az eltérő körülményekkel foglalkoztatott munkavállalókat ezen értékek viszonyszámként érintik.[1468] Így tehát például a részmunkaidőben dolgozó személynél a kötelező legkisebb munkabér

[1465] KISS, György (2005): 188.
[1466] GYULAVÁRI, Tamás (szerk.) (2015): 321.
[1467] A Kormány 430/2016. (XII. 15.) Korm. rendelete a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról; 1. §
[1468] A Kormány 430/2016. (XII. 15.) Korm. rendelete a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról; 2. § (3) bekezdése

megfelelő százalékát, így tehát a rendeletben meghatározott összeget arányosan csökkentve kell figyelembe venni.

A kötelező legkisebb munkabér szabályainak átültetése szintén problémákat vethet fel a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek esetében. Mivel a minimálbér összegét alapvetően a teljes munkaidő alapulvételével állapítják meg, ezért a teljes munkaidőt értelmezni kell a polgári jogviszonyok alapján munkát végző személy esetében is. Egy munkavállalóhoz hasonló jogállású személy azonos megrendelő felé egyszerre több, kisebb értékű megrendelés alapján is kapcsolódhat, vagy akár egymás után több, hosszabb tartamú, nagyobb értékű megrendelésen keresztül is. Egy ilyen szövevényes jogviszonyban azonban azt megállapítani, hogy a teljes munkaidejét az adott megrendelés-halmazra fordította-e, vagy sem, lehetetlennek tűnik. Ugyanígy problémás az az eset, amikor a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy nem fordítja a munkanapjainak összes munkaóráját a tevékenységének végzésére, de mégis az adott megbízótól, megrendelőtől gazdaságilag függ. A munkaszerződés esetében azért egyszerűbb a helyzet, mivel hogyha részmunkaidős foglalkoztatásról van szó, akkor azt a munkaszerződésben meg kell jelölni. Ezt a körülményt a polgári jogi szerződéseknél a szerződés alapján nem lehet megállapítani. A kötelező legkisebb munkabér kiterjesztésének másik problémás oldala a teljes munkaidő ledolgozásának utólagos bizonyítása. A munkaviszonyban a munkáltató könnyen ellenőrizheti, hogy ténylegesen munkát végez-e a munkavállaló a munkaidejében, hiszen a munkavállaló a munkáltató ellenőrzése és irányítása mellett végez munkát. Emellett a munkáltatónak foglalkoztatási kötelezettsége is áll fenn a munkaidő teljes időtartamára. Ezzel szemben például egy vállalkozás során a gazdaságilag függő vállalkozó önfoglalkoztató a megrendelés teljesítésére köteles, azonban, hogy ezt hány munkaóra alatt teszi meg, azt a jogviszony alapját képező szerződés nem írja elő, maximum a teljesítés határideje szabhat keretet a munkavégzésnek. Így egy ilyen jogviszonyban a teljes munkaidőben foglalkoztatottság, mint alapérték értelmezhetetlen.

2006 óta létezik a magyar jogban a garantált bérminimum intézménye, amely „egy emelt összegű minimálbér a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetőleg középfokú szakképzettséget igénylő munkakörökben.”[1469] A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy esetében azonban – tekintettel az idetartozó jogviszony-

[1469] GYULAVÁRI, Tamás (szerk.) (2015): 322.

típusok sokszínűségére-, nehézkes lehet annak megállapítása, hogy az adott azonos megbízó, megrendelő felé fennálló megbízás-, megrendeléshalmaz mennyiben igényli a magasabb végzettséget. Az is előfordulhat, hogy az adott megrendelő felé a munkavégző bizonyos esetekben magasabb végzettséget igénylő feladatokat teljesít, míg a többi határozott idejű megbízásaiban, amelyek ugyanazon megbízó felé állnak fenn, erről nem beszélhetünk. Így a különböző megbízásainál eltérő legalacsonyabb munkabérösszeget kell figyelembe venni.

Visszalépve a gyakorlati nehézségektől, dogmatikailag is problémás a munkabér ezen szabályozásának az átültetése. A munkabérben, így legalább a kötelező legkisebb munkabérben való megállapodás a munkáltató főkötelezettségét jelenti, amely a munkáltatót a munkaszerződés alapján terheli, amely kifejezi, hogy „a munkavállalót a jogszabályok és a kollektív szerződés által megszabott keretek között a konkrét munkaszerződés alapján milyen mértékű alapdíjazás illeti meg."[1470] Ebben a tekintetben a jogszabályban meghatározott kötelező legkisebb munkabér kiemelkedő jelentőségű, ahogy a hozzá szervesen kapcsolódó, kollektív szerződésben megállapodott legkisebb munkabérnek is. A minimálbér jelenti az állami beavatkozás egyik legjelentősebb intézményét, ráadásul kógens módon, tehát a szerződő felek ettől alacsonyabb összegű személyi alapbérben nem állapodhatnak meg.[1471] Ennek a szabályozásnak alkotmányjogi, alapjogi háttere van. Kiemelendő a tisztességes bér („equitable pay") elve, amely az Európai Szociális Charta szellemiségének köszönhetően egyre erőteljesebben érvényesül. Emellett kell megemlíteni a Munkavállalók Szociális Alapjogainak Chartáját is, amely szerint minden munkavállalónak joga van az igazságos bérre.[1472] Kiss a munkáltató bérfizetési kötelezettségével kapcsolatban kiemeli a „diszkrimináció tilalmának elvét" és az „egyenlő munkáért egyenlő bér elvét".[1473] Ezen elveket, főként díjazás egyenlőségére vonatkozó elvet,[1474] álláspontom szerint nem csak a munkavállalók között, de az összes munkavégző között érvényesíteni kell, amelynek elhagyása a mai modern

[1470] KISS, György (2005): 189.
[1471] KISS, György (2005): 189.
[1472] KISS, György (2005): 190.
[1473] KISS, György (2005): 190.
[1474] Ha az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének alkalmazhatóságát csak a Munka törvénykönyvében foglalt meghatározásra alkalmazzák, akkor a polgári jogi jogviszonyok kereteiben történt ellenszolgáltatásokra nem terjed ki ezen elv. ZACCARIA, Márton Leó (2015): *Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megjelenése és alkalmazása az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában, tekintettel az európai bírósági és kúriai joggyakorlatra*; Debrecen, 21. o.

munkavégzési viszonyok térnyerése idején széles tömegeket érintő alapjogi sérelmekhez vezethet. Hiszen ahogy a munkaszerződés Kiss szerint, úgy az egyéb munkavégzési szerződés is egy szinallagmatikus szerződés, „amelynek alapján az egyik fél köteles az ígért szolgáltatás teljesítésére, míg a másik fél a szerződésben megállapodott ellenérték megfizetésére."[1475] A munkajogi védelem ezen intézményének kiterjesztésével tehát a „munka díjazásának meghatározását nem csak a szolgáltatás-ellenszolgáltatás értékarányai befolyásolnák,"[1476] amelyhez kapcsolódóan a jelenleg fennálló kötelmi jogi eszközök, ahogy azok vizsgálata során kiderült, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy egzisztenciája számára tényleges védelmet nem biztosítanak.

f. Anyagi jogi jogkövetkezmények - záró gondolatok

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek önfoglalkoztatónak minősülnek a magyar, és a német jogrendszerben is. Áttekintetve a jelenlegi magyar kötelmi jogi védelmi lehetőségeket megállapíthatjuk, hogy alkalmatlanak a státusz védelmére. Ésszerű volt tehát a magyar jogalkotótól a munkajogi védelemben való gondolkodás, azonban megvizsgálva az egyes munkajogi jogkövetkezmények kérdéseit, világossá válhat, hogy alapvetően problémásnak tűnik a munkajogi intézmények átültetése az előre körbe nem határolható jogviszonyokat tartalmazó, polgári jogi alapokon nyugvó státuszra. A teljes alkalmazhatóság csak bizonyos kérdésekben megoldható, a többi területen – ha a jogalkotó ragaszkodik azok átültetésére -, szükséges részletszabályok kialakítása is. Ezekkel lehet, hogy tisztában volt a jogalkotó a tervezet megalkotásakor, s ezért fogalmazott nagyvonalúan úgy, hogy a védelmi intézményeket a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre „megfelelően" kell alkalmazni. Azonban a megfelelő alkalmazás a gyakorlatban nem feltétlenül működik hibátlanul, amelyre a német megoldás bemutatása is példa. Vita áll fenn a német szakértők között, hogy a német kiterjesztett munkajogi védelem tényleges garanciákat biztosít-e, avagy

[1475] KISS, György (2005): 189. o.
[1476] RÁCZ, Zoltán (2008): A polgári jogi elvek alkalmazhatósága a munkajog munkadíjazási szabályainak körében. In: KISS, György – BERKE, Gyula – BANKÓ, Zoltán – KAJTÁR, Edit (szerk.) (2008): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára.* Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, p. 363-373. 371.

azok nem nyújtanak effektív biztonságot a kiemelt önfoglalkoztatók számára. Többen fáradoznak a még ki nem terjesztett munkajogi védelem alkalmazásán is, így például a kárfelelősség munkajogi szabályait is szükségesnek látják a szakértők. A magyar tervezetben ez az intézmény kiterjedt volna a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre, amelynek részletes vizsgálata alapján kijelenthetjük, nem zajlott volna gond nélkül a munkajogi kárfelelősség szabályainak tényleges érvényesítése. A többi javasolt jogkövetkezménynél is számos buktatót találhattunk, ahogy a német megoldásban is rengeteg vitás kérdés, ellentmondó álláspont merült fel. A szakértők között folyamatosan parázs vita zajlik annak ellenére, hogy a legtöbb jogkövetkezmény több tíz éve került kiterjesztésre. A felvetett védelmi katalógust tehát mindenképp újra kell gondolnia a jogalkotónak, mivel attól el nem tekinthet a kötelmi jogi eszközök alkalmatlansága, „vaktöltény" jellege miatt, azonban a tényleges alkalmazásuk során újabb szabályozásra váró kérdések és ellentmondások merülnének fel, ahogy azzal több évtizede a német jogrendszer is szembesül.

IV.2.3.3 Eljárásjogi jogkövetkezmény?

Az ismertetett javaslat alapján meghatározásra került a jogalkotó által a magyar „munkavállalóhoz hasonló jogállású személy" kategória, amely tulajdonképp nem jelentett mást, mint egy olyan gazdaságilag függő és szociális védelmet igénylő önfoglalkoztatói réteget, amely polgári jogi szerződés alapján végez munkát, és a jogviszonya polgári jogi jellegű, bizonyos kérdésekben munkajogi jogkövetkezményekkel felruházva. Az anyagi jogi keveredés mellett azonban nem mehetünk el az eljárásjogi kérdések felvetése mellett sem.

Az új Polgári Perrendtartásról szóló törvény (2016. évi CXXX. tv.) (továbbiakban: Pp.) alapján a közigazgatási és munkaügyi bíróság munkaügyi per esetén rendelkezik hatáskörrel. A törvény 508. paragrafusa határozza meg a munkaügyi per fogalmát. Az első bekezdés alapján munkaügyi per az Mt. alapján létesített, a közalkalmazotti, - törvényben foglalt kivételekkel - a szolgálati, a közfoglalkoztatási, a sporttörvény alapján kötött munkaszerződéses, a szakképzés során kötött tanulószerződésből eredő, a nemzeti felsőoktatási törvény szerinti hallgatói munkaszerződésből eredő, a szociális szövetkezettel és foglalkoztatási szövetkezettel létesített tagi munkavégzési

jogviszonyból (a továbbiakban együtt: munkaviszony) származó per. Ezen felül munkaügyi pernek tekinthető a (2) bekezdés szerint az Mt. 285. § (1) bekezdése szerinti további munkajogi igény érvényesítésével kapcsolatos per. Az Mt. 285. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács az e törvényből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti. Ez nem más, mint a munkajogi igény érvényesítésének törvényi lehetősége, azonban a definíció tiszta: meghatározott igény munkáltató vagy munkavállaló általi érvényesítése. Ugyan a meghatározott igények között van felsorolva az Mt.-ből származó igény is, amely a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy esetén megfelelő lenne, hiszen az Mt. terjeszti ki annak egyes rendelkezései hatályát rá, azonban a második feltétel, azaz az igény érvényesítőjének alanyai taxatív felsorolása miatt e rendelkezés nem terjeszthető ki a tervezet megvalósulása esetén a védelem alá helyezett, gazdaságilag függő önfoglalkoztatókra.

Kérdéses, hogy a magyar jogalkotó miként vélekedett a hatásköri kérdések tekintetében, ugyanis a javaslat szövege erre utalást nem tartalmazott, illetve a Pp. módosítása sem merült fel ennek kapcsán. Amennyiben a jogalkotó a tervezet szövegét elfogadja további módosítás nélkül, akkor alapvetően az általános hatáskörű bíróság járt volna el a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy összes, munkavégzési viszonyához kapcsolódó igénye érvényesítése kapcsán. Ennek az az oka, hogy a Pp. a munkavégzés alapját adó munkavégzési szerződés típusát vizsgálta volna. Mivel a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek esetében nem leplezett munkaviszonyról van szó,[1477] hanem tényleges polgári jogi szerződésről, és ezen az Mt. módosítása sem változtatott volna, ezért a törvény szövege alapján a munkaügyi bíróság hatásköre fel sem merülhet.

Ennél a pontnál kell felvetni a német megoldást, amelyet a státusz létrehozása esetén javaslom átültetésre a magyar jogba. A német jogban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogállása hasonló struktúra alapján épül fel: ez a munkavégző továbbra is önfoglalkoztatónak minősül, de bizonyos anyagi munkajogi jogkövetkezmények kiterjednek rájuk, illetve az ezen jogkövetkezményekből fakadó igényeiket a megbízójukkal szemben a munkaügyi bíróságról szóló törvény

[1477] Kiss helyesen látja, a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás nem színlelt szerződés. KISS, György (2013): 12.

(Arbeitsgerichtsgesetz) alapján a munkaügyi bíróság előtt érvényesíthetik. Ez a jogszabály, mivel eljárásjogi vetületű, anyagi jogi előnyt nem hordoz magában a szakirodalom szerint,[1478] ugyanakkor Röller a státusz elsőszámú jogkövetkezményeként említi ezt.[1479] Debald csatlakozik ehhez a nézethez, ugyanis szerinte azért fontos e jogkövetkezmény, mert így biztosítva van az, hogy egy munkajogban és szociális jogban jártas és ilyen értékek szerint érzékeny bíró döntsön az ügyeikben.[1480] (A hatály-kiterjesztés azonban szokatlanul van megfogalmazva, hiszen a jogszabály szövege szerint az a munkavállalókra terjed ki, azonban a törvény értelmében a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket is munkavállalóknak kell tekinteni. Ez viszont nem azt jelenti, hogy a bíróság a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy jogviszonyát munkaviszonnyá minősítené.[1481] A jogszabály ugyanakkor differenciál különböző jogviszonyok között, hiszen a munkavállalóhoz hasonló jogállású kereskedelmi ügynökökre nézve a törvény további feltételeket támaszt.[1482]) Ezen felül dogmatikai érvek is alátámasztják az álláspontomat, hiszen a jogviszonyban gazdasági függés, ezáltal kiszolgáltatottság áll fenn a felek között. A polgári jogi ügyekben döntő bíróság eljárása során feltételezhető, hogy a szerződési szabadság, az erőviszonyok azonos fokán álló felek közötti vitát kell feloldani. A gazdasági függéssel jellemezhető önfoglalkoztatásnál azonban nem erről van szó. A fent említett német szakértők érvei a magyar keretek között is ugyanúgy helytállnak, valamint dogmatikailag is alátámasztható, emiatt, amennyiben sor kerül a gazdaságilag függő és szociális védelmi igénnyel rendelkező önfoglalkoztatók bizonyos mértékű szabályozására, érdemes az eljárásjogi vetülettel is foglalkozni a munkajogi kérdéseken belül.

[1478] NEUVIANS, Nicole (2002): 95. FRANTZIOCH, Petra (2000): 94.
[1479] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 215.
[1480] DEBALD, Dirk (2005): 139.
[1481] DEINERT, Olaf (2015): 77.
[1482] A törvény 5. § (3) bekezdése és a Kereskedelmi Törvénykönyv 92a § tartalmazzák a vonatkozó feltételeket. KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 215.

IV.2.4 A tervezet értékelése, záró gondolatok

Magáról a tervezet jelentőségéről és tartalmáról az elmúlt hét évben kevés részleteiben vizsgáló értékelés született,[1483] holott kiemelkedő jelentőséggel bírt volna a munkavégzés világára. Fordulópontot, „komoly áttörést"[1484] jelentett volna, ha végül kodifikálják a quasi önfoglalkoztatók fogalmát, hiszen ezzel a korábbi *bináris modellről* (munkavállaló-önfoglalkoztató) a *hármas modellre* (személyi és gazdasági függőséggel jellemezhető munkavállaló [employee], azaz a tradicionális munkavállalók, valamint a személyi függetlenséggel, de gazdasági függőséggel leírható, munkavállalóhoz hasonló [employee-like] személyek, tehát a szürke zóna, valamint az önfoglalkoztató személyek között, akik személyi és gazdasági függetlenséggel rendelkeznek [other self-employed]) tért volna át a magyar jogrendszer.[1485]

Ez a megoldás azonban Gyulavári és Perulli szerint sem megfelelő, hiszen nem mellékes annak hatása a jogalkalmazó szerekre. E javaslat bonyolította volna a bíróságok jogértelmező tevékenységét, hiszen a vizsgált foglalkoztatási jogviszonyt már nem két, hanem három dogmatikai végpont között kellett volna elhelyezni. E megoldással kapcsolatban Perulli úgy vélekedik, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszonytípusok ilyen jellegű bővítése azt eredményezné, hogy a munkaviszony hátrányára nőne meg a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszában tevékenykedők száma.[1486] Emellett a harmadik státusz létrehozása, amely esetében egy nem túl magas védelmi szint kerülne meghatározásra, arra késztetné a feleket, hogy tovább meneküljenek a munkajogból,[1487] ráadásul a jogalkotó által nevesített módon.

Ferencz álláspontja szerint tiszta jogi helyzetet teremtett volna egyrészt az önfoglalkoztatók elhatárolása kapcsán, másrészt „az ál-önfoglalkoztatókat azonosította volna, s az általuk kívánt munkajogi védelemben részesítette volna."[1488]

[1483] Álláspontom szerint az atipikus foglalkoztatás magyar megjelenésének leírásába mindenképp beletartozik a tervezet szövegének ismertetése és értékelése, mert ugyan a jogalkotó végül elvetette azt, mégis az atipikus foglalkoztatás globális szabályozásának eddigi egyetlen törekvését jelenti.
[1484] FERENCZI, Fanni – PRUGBERGER, Tamás (2016): 40.
[1485] Hogy ez a státusz mennyiben jelent ténylegesen harmadik státuszt, és nem az önfoglalkoztatás alkategóriáját, azt Reinhardt elméleteinél taglalom.
[1486] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 257.
[1487] JAKAB, Nóra (2015a): 427.
[1488] FERENCZ, Jácint (2015): 26.

Itt meg kell jegyeznem, hogy a szerző vélhetőleg a quasi-önfoglalkoztatókra, tehát a gazdaságilag függő önfoglalkoztatókra gondol, és nem az ál-önfoglalkoztatókra, tehát a leplezett munkaviszonyban foglalkoztatott munkavégzőkre.[1489] Egyetértek annyiban a szerzővel, hogy bizonyos, munkajogi védelmet igénylő önfoglalkoztatókra ténylegesen kiterjedt volna ezáltal a kijelölt munkajogi eszköztár, azonban nem vagyok meggyőződve arról, hogy tiszta jogi helyzet jött volna létre az elhatárolás kapcsán. Ugyanis a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket megtartotta volna továbbra is önfoglalkoztatóként, amely egyelőre nem definiált kategória, csak a munkaviszonnyal szemben fennálló, ahhoz képest létező viszonyfogalom, amelynek pontosítása szinte lehetetlen, így a gazdaságilag függő önfoglalkoztatót sem definiálta volna pontosan e tervezet.

Gyulavári összességében előremutatónak, de indokolatlanul korlátozottnak tekinti a tervezetet, összevetve a többi európai megoldással.[1490] A tervezetből nem derül ki az, hogy miként viszonyult volna ez a paragrafus az egyes már nevesített jogviszonyokhoz, amelyek tekinthetők e kategóriába tartozónak, mint a tartós közvetítő is.[1491] Gyulavári erre a lex specialis (nevesített viszonyra vonatkozó jogszabály) – lex generalis (Mt. tervezet 3. §-ban meghatározott szabályok) fogalompárt tartotta volna alkalmazhatónak.[1492] A szerző továbbá javasolta volna egyéb jogkövetkezmények kiterjesztését is, mint az alaki követelmények, a munkavégzés alóli mentesülés esetei, a titoktartási kötelezettség, munkaidő és pihenőidő szabályai, stb.[1493]

Jakab szerint ugyan a Tervezet „kísérletet tett a valódi vállalkozó és a gazdaságilag függő munkavégző elhatárolására”,[1494] de ez a szűkítést hozta magával, különben a túl tág meghatározás a színlelt megállapodásokat segítette volna elő.[1495] A szerző egyetért azzal a megoldással, ahogy a német jogalkotó a „hogyan” kérdéshez viszonyult,

[1489] Az ál-önfoglalkoztatást Kiss is a színlelt szerződések minősítésével kapcsolatos problémákkal kapcsolja össze. KISS, György (2008): 12.
[1490] GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 22.
[1491] CSONDOR, Katalin (2014): Egységbe-különülve, avagy konferencia a munkajog jogági hovatartozásáról és önállóságáról. *Kúriai döntések : bírósági határozatok : a Kúria lapja*, 2014/7, 739-740
[1492] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 259. Ez a viszony a tartós közvetítők esetében megvalósult volna, mivel a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy szabályozása nem terjedt volna ki rájuk, hiszen a Tanács 86/653/EGK irányelve védelmet nyújt az ügynöki réteg számára. JAKAB, Nóra (2015a): 427.
[1493] GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 22.
[1494] JAKAB, Nóra (2014b): 95-103. JAKAB, Nóra (2015a): 427.
[1495] JAKAB, Nóra (2014b): 95-103.

nevezetesen a Tarifvertragsgesetz 12a (1) bekezdésében.[1496] Ezen túlmenően jogalkotói választásnak tartja mind a személyes munkavégzési kötelezettséget, mint elhatárolási elemet az önfoglalkoztató és quasi-önfoglalkoztató között, mind a munkajogi védelem szintjének meghatározását,[1497] a tervezet szövegére vonatkozóan pedig a védelmi katalógus bővítését szükségtelennek tartja.[1498] Javasolja továbbá, hogy nem a szerződési keretekben gondolkodjunk (mint ahogy azt Gyulavári teszi, amikor bedolgozói, [amit egyébként csatlakozva Jakabhoz, már nem tartok szürke zónába tartozó jogviszonynak,] önálló kereskedelmi ügynöki, és személyi- és vagyonvédelmi tevékenységet származtat vissza a szürke zónába), hanem jogviszonyokban, mivel azok nem rendelkeznek olyan szigorú, merev határokkal.[1499] Egyetértek Jakab álláspontjával, tekintettel arra, hogy a modern munkavégzés teljesen új struktúrákat tesz lehetővé, amelyek a munkavégzés gyakorlati határait, kereteit teljesen megszüntetik. Fontos kérdéseket tesz fel a szerző a jogkövetkezményekkel kapcsolatban: miért emelte ki a jogalkotó a szabadságot a pihenőidők rendszeréből? Miért nem alkalmazza a munkaidőre vonatkozó munkajogi szabályokat? A német megoldáshoz hasonlóan miért nem alkalmazandók a kollektív munkajog intézményei?[1500] Némely kérdésre az önfoglalkoztatói lét sajátossága adja meg a választ – A gazdaságilag függő önfoglalkoztató „maga határozza meg a munkával és pihenéssel töltött időt, a munkavégzés helyét, éppen ezért nem indokolt a munkaidő és pihenőidő minden szabályának kiterjesztése."[1501] Jakab emellett a munkajog politikai befolyásoltságát is magyarázatként hozza, mivel álláspontja szerint politikai döntés volt az, hogy a végső szövegbe mégsem került bele a javasolt kategória.[1502] A szabályozást ugyanakkor úgy kell megalkotni – ahogy a státusz jogkövetkezményeinek értékelésénél is megemlítem Kiss nyomán -, hogy a dogmatikai rendezés ne járuljon hozzá a munkavégzők közötti diszkriminációhoz, vallja Jakab.[1503]

[1496] JAKAB, Nóra (2014b): 95-103.
[1497] JAKAB, Nóra (2014b): 95-103
[1498] JAKAB, Nóra (2015a): 429.
[1499] JAKAB, Nóra (2014b): 95-103.
[1500] JAKAB, Nóra (2015a): 427.
[1501] JAKAB, Nóra (2015a): 427.
[1502] JAKAB, Nóra (2014a): 407-408.
[1503] JAKAB, Nóra (2015a): 429.

Kiss és Prugberger is azon az álláspontón van, hogy az önfoglalkoztatás Mt.-ben történő szabályozás megkerülhetetlen.[1504] Azonban további kritikus pontját ragadta meg *Kiss*, aki kifogásolja, hogy a tervezet csak a munkajogi jogkövetkezményeket tartalmazta.[1505] holott nem csak a munkajog, de más jogterületek fogalmi tárát is meg kellene újítani ilyen reformok hatására. Így többek között a biztosított fogalmát, valamint az adókedvezmények taxatív listáját is felül kell majd vizsgálni,[1506] amint a munkajogi szabályozás felkészül a dogmatikai váltásra. Egyetértek azzal, hogy a tervezetnél további jogkövetkezményeket is meg kell határozni, azonban úgy vélem, hogy a munkajogi jogkövetkezményekkel kell a jogalkotónak a munkajog kodifikálása kapcsán foglalkoznia. Az önfoglalkoztatás jelensége szempontjából is áttörést jelentett volna a paragrafus, hiszen az olyan tartós megbízás vagy vállalkozás esetén, amikor a tervezetben megjelenített feltételek fennállnak, akkor a meghatározott Mt.-beli előírásokat alkalmazni kellett volna.[1507] Ez a megoldás hasonlatos a hollandok megoldásához.[1508] Ugyanakkor az önfoglalkoztatás felemlítése a Munka Törvénykönyvében azzal a dogmatikai különlegességgel járt volna, illetve járna, hogy polgári jogi szerződéshez a magyar jogalkotó munkajogi jogkövetkezményeket rendel. A két jogterület eltérő vonásokkal bír, így a kombináció több, a jogértelmezéssel is kapcsolatos vitához vezethet.

Horváth ugyanakkor nem feltétlenül az Mt.-ben helyezné el az ide vonatkozó szabályokat, hanem inkább javallaná e státuszt külön törvényben rendezni. „Elvégre nem munkaviszonyról van szó, viszont polgári jogi szabályozástól eltérő, markánsabb jogalkotói beavatkozás indokolt."[1509] Ez is járható útnak tűnhet, de akkor nem csak az a kérdéses elem, hogy a külön törvényben szabályozandó státusz hogyan viszonyulna az eddig szabályozott munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek egyes már nevesített típusaihoz, mint a tartós önfoglalkoztatás, hanem felmerülhet annak a lépésnek az indokoltsága is, hogy az eddig szabályozott csoportok törvényi rendelkezéseit áthelyezni ebbe a külön törvénybe, és a velük kapcsolatos védelmi szabályokat az új, reformszerű nézőpont szerint felülvizsgálni és szükség esetén át kellene alakítani. Ezt nem tartom kizárólag esztétikai jellegű kérdésnek, hiszen ha az

[1504] PRUGBERGER, Tamás (2014a): 71.
[1505] KISS, György (2013): 12.
[1506] JAKAB, Nóra (2015a): 429.
[1507] PRUGBERGER, Tamás (2014a): 71.
[1508] PRUGBERGER, Tamás (2014a): 71
[1509] HORVÁTH, István (2015): 8.

a célja a jogalkotónak, hogy egységesen kerüljön szabályozásra a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás, és ne ad hoc jelleggel szabályozzon, ennek ellenére a szintén szürke zónához tartozó, de a jogalkotó által mégis privilegizált, már szabályozott személyek maradnak elszórtan az Mt.-ben illetve a Ptk.-ban és külön törvényben, akkor átláthatatlanná válik az egységesnek célzott munkavégzési szabálytömeg. Horváth érthető módon ellenzi a Ptk.-ban történő elhelyezést, mivel a Ptk. szabályait a jogalkalmazók a diszpozitivitás szemüvegén keresztül nézik, mondhatni maga a Ptk. is diszpozitív, amennyiben a törvény az eltérést nem tiltja. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek esetében pedig pont a strict védelmi szabályok lefektetése a cél. *Jakab* ugyanakkor a jogalkotási koncepció kialakítását a szabályozni kívánt munkavégzési viszonyok osztályozása, rendszerezése alapján képzeli el, s mivel a szürke zónában munkavégzőknek éppen a munkajogi védelemre van szüksége, indokoltnak tartja a terminus Mt.-ben való elhelyezését.

A fenti álláspontok mind ésszerű és megalapozott kritikákat említenek. A jogkövetkezmények köre mindenképp átgondolásra szorul, hisz, ahogy részleteiben megvizsgáltam, láthatóvá vált, hogy a szabályok egy az egyben nem ültethetők át. Ugyanakkor maradt még terület, ahogy azt többen is említik, amely kiterjeszthető a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre. Így például, a kárfelelősség mellett a munkavédelem megteremtése is felmerülhet, mint megrendelőt is terhelő kötelezettség. Az önfoglalkoztatók, és így a gazdasági önfoglalkoztatók is, alapvetően saját munkavégzési helyen dolgoznak, ám előfordulhat, hogy a megrendelő, megbízó telephelyén végzik a munkát. Ilyen esetben nem irreális elvárás, hogy a megbízó maga alakítsa ki a munkavédelmi előírásoknak megfelelő munkavégzési környezetet. Ezt az esetet leszámítva a kialakítás nem terhelhető a megrendelőre, megbízóra. Az már más kérdés, hogy a kialakítás költségeit, akár megosztottan a munkavégzővel, viselheti-e a megbízó. Álláspontom szerint a munkavédelem költségeinek megosztása a gazdaságilag függő, egy megrendelőnek dolgozó önfoglalkoztató esetében nem lenne elképzelhetetlen.

A fejezet elején feltett kutatási kérdésemre a válaszom az, hogy a kialakított német, és kialakításra javasolt magyar harmadik kategória nem adott volna teljes és komplex munkajogi megoldást. A szabályozás kérdésében érheti kritika az összes elhelyezési alternatívát. Objektíve rossz vagy jó döntés e kérdésben nem létezhet. Azonban, a státusz mindenképp polgári jogi státusz marad, remélhetőleg kiterjesztett munkajogi

jogkövetkezményekkel. A státusz, meghatározásának helyétől függetlenül polgári jogi marad. Azonban a jogkövetkezményeinek szabályozásának helye a lényeges, mivel a jogkövetkezmények által garantált védelmet kell ésszerűen megkerülhetetlenné tenni. Ezért úgy vélem, vagy külön törvényben, vagy az Mt.-ben célszerű a státuszt szabályozni. A jogkövetkezmények tekintetében érdemes az Mt.-re hivatkozni, de mindenképp részletesebb szabályokat kell meghatározni, a teljes átültethetőség lehetetlen mivolta miatt. Az Mt. alapvetően kódex jellegű jogszabály. Kialakításra kerültek benne atipikus munkaviszonyok, amelyek között, ahogy fent is láttuk, korábban tipikus szürke zónabeli jogviszony is helyet kapott. Emiatt nem tartom alapjaiban elvetendő gondolatnak az Mt.-ben való szabályozást, azonban hangsúlyozni kell, hogy a státusz nem válik ettől munkaviszonnyá, és nem is válhat.[1510]

Látható, hogy paradigmaváltás szükséges, „lépéskényszer"[1511] áll fenn a munkajogon belül, hiszen az átfogó szabályozás, a szociális védelem biztosításáért el kell hagyni a jelenlegi módszert: az „ad hoc" jellegű védelembe vonást, és nyitni kell egy új, más szemszögből kitekintő jogszabályalkotás irányába. Kiss és Prugberger álláspontja is az, hogy az önfoglalkoztatás szabályainak a magyar munkajogi kódexbe történő átültetését nem lehet megkerülni,[1512] amelyet 2011-ben meghiúsítottak a munkáltatói érdekképviseletek és szakszervezetek is.[1513] „Nem vitás, hogy a szociális piacgazdálkodás igen fontos eleme, hogy az államnak szociális törvényhozása által támogatnia kell a szociálisan hátrányba kerülő dolgozókat."[1514] *Horváth* ezért két fontos teendőt határoz meg a jogalkotó számára: mivel nem munkaviszonnyal áll szemben, de a polgári jogi szabályozásnál markánsabb beavatkozás szükséges szerinte, ezért „egzaktul kellene definiálni a személyi hatályt, és körültekintően felmérni, milyen szociális védelem biztosítása indokolt."[1515] Amíg ez nem történik meg, addig olyan joghézag áll fenn a magyar munkajogi szabályozásban, amely az uniós vonatkozó jogforrásokkal is ellentétes.[1516] Az már más kérdés, hogy az optimális védelmi szint egyáltalán meghatározható-e.[1517] Ugyanis Jakab szerint, ha a jogalkotó e harmadik, köztes fogalmat tág értelemben definiálja, akkor a munkavégzők inkább

[1510] Ezt az álláspontot a magyar jogalkotó is alkalmazta a tervezetben.
[1511] HORVÁTH, István (2015): 8.
[1512] FERENCZI, Fanni – PRUGBERGER, Tamás (2016): 41.
[1513] Erről részletesen lásd: SZALMA, József (2015): 23.
[1514] SZALMA, József (2015): 16.
[1515] HORVÁTH, István (2015): 8.
[1516] FERENCZI, Fanni – PRUGBERGER, Tamás (2016): 41.
[1517] Ezt Jakab szinte lehetetlennek tartja. JAKAB, Nóra (2015a): 428.

kevesebb védelemhez jutnak. Ha viszont a jogalkotó egy szűk definíciót határoz meg, akkor valószínű, hogy „újabb, kevésbé védett atipikus munkavégzési viszony keletkezik, amelyen belül a munkavégzők a szolgáltatás nyújtása során jelentős függőséget élveznek, mégsem illetik meg őket a munkavállalói jogok teljes katalógusa."[1518] Végezetül meg kell említeni Prugberger álláspontját, aki nem tartja szükségesnek külön jogi szabályozás létrehozását, ehelyett a szolgálati/munkaszerződés reformálását, Ptk.-ba helyezését tartja szükségesnek.[1519] Erről lejjebb ejtek szót.

Különböző nézőpontok a szabályozás formájára, jogkövetkezményeire, azonban mindben közös a szándék: a gazdasági függésben álló önfoglalkoztatók státuszát szabályozni kell. Ezt egyelőre a magyar jogalkotó még nem tette meg, bár ilyen törekvés már született. Annak részletei, ahogy a fenti vizsgálat is mutatja, átgondolásra szorultak volna, ugyanis egy ilyen köztes státuszt kialakítani csak széleskörű módosítások mellett lehetséges, ahogy erre Jakab is felhívja a figyelmet.[1520] A változó munkavégzés problematikája a modern munkajog talán egyik legnagyobb kihívása, amelyre nézetem szerint megfelelő megoldást a magyar jogalkotó egyelőre nem talált.

[1518] JAKAB, Nóra (2015a): 432. Hasonlóan fogalmaz Gyulavári is, mivel szerinte, ha nem kellően tág a személyi hatály, marginális marad a jogintézmény. GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 262.
[1519] PRUGBERGER, Tamás (2015a): 101.
[1520] JAKAB, Nóra (2014b): 72.

V A német és magyar szakértők megoldási javaslatai

A szakértők között egyre szélesebb körben terjed az álláspont, hogy a munka és munkaviszony újraértelmezése szükséges.[1521] E mögött az a célkitűzés áll, hogy a munkajogi védelemnek ki kell terjednie azokra, akik azt megérdemlik, hiszen ahogy Kiss is fogalmaz, „a munkajog elsődlegesen „azoknak a joga", akik nincsenek az önállóság olyan fokának birtokában, hogy ne lenne szükségük munkaerejük más érdekében történő hasznosítására."[1522] A kutatásaim során a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás kérdésére, tágabb kontextusban a változó munkavégzés kihívásaira adott több különböző kezelési alternatívát is megismertem, amelyek ugyan eltérőek, azonban kirajzolódik közöttük néhány csapásvonal, amelyen a magyar és a német munkajogászok is gondolkodnak. A javaslatok mögött az az alapvető kérdés áll, amely az én kutatási alapkérdésemet is képezi, *miszerint kell-e, és ha igen, miként lehet és érdemes megalapozni a munkajogi védelem egyes elemeinek alkalmazását munkaszerződés nélkül munkát végző személyek jogviszonyára?*[1523] Előrevetítve megállapíthatom, hogy a munkajogi szabályozásra rendkívül sokféle érv hozható fel, amelyek mind a munkajogi szabályozás szükségességét támasztják alá, de a legtöbb különböző szemszögből közelíti meg ugyanazon problémás pontot:[1524] a változó munkavégzési státuszokat, szűkebben a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszát. A német, magyar és uniós szakirodalmak vizsgálata után egyértelművé vált: nincs egy kész képlet a státusz munkajogi rendezésére. A legtöbb tagállam különböző módon rendezte illetve nem rendezte a kérdést, ahogy azt a magyar és a német rendszer részletesebb vizsgálata is bemutatta. Az alternatívák feltárását azért tartom szükségesnek, mivel a magyar jogalkotásban egy hatalmas lyuk tátong, a munkajogi és polgári jogi normák a szociális védelmi igénynek nem megfelelő szabályozási hálót alakítják ki, a gyakorlati igények ellentétben állnak a jogi keretekkel. A következőkben a német és magyar szakértők vonatkozó javaslatait vázolom fel, amelyek nem csak az adott nemzeti jogrendszerben, de nemzetközi jelleggel is érvényesülhetnek. Ugyan a magyar szakértők javaslatai mellett a német szakértők gondolatai is bemutatásra kerülnek, ám úgy vélem, azok nem csak a német gondolkodást vihetik előre, de a

[1521] FERENCZ, Jácint (2015): 11.
[1522] KISS, György (2005): 19. KENDERES, György (2007): 61.
[1523] A kérdés megfogalmazásának formáját Kiss egyik gondolata inspirálta. KISS, György (2007): 8.
[1524] GYULAVÁRI, Tamás (2011b): 31.

magyar jogalkotási probléma szempontjából is elgondolkodtatóak lehetnek. Ahogy már többször hangsúlyoztam, több ok szól a német gondolkodás bemutatása mellett. Jogtörténeti nézőpontból a német megoldások vizsgálata mindig is megjelent a magyar szakértők között, hiszen „a magyar munkajogi tudomány és kodifikáció, valamint a bírói gyakorlat is elsődlegesen a német dogmatikából táplálkozott."[1525] Azért is bír relevanciával a német gondolkodás, mert hasonló fogalmi alapokon és jogkövetkezményekkel állt fel ott a szabályozás, mint ahogy a magyar jogalkotó azt 2011-ben javasolta. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek –akiknek a legáldefiníciója a két jogrendszerben hasonló- státuszukat tekintve önfoglalkoztatók, de bizonyos munkajogi intézmények hatálya kiterjed rájuk. Ez tehát mindkét jogrendszerben azonos, emiatt a német gondolkodás hasonló alapokon indul, mint ahogy a magyar tervezet kibocsátása után a magyar szakértők is folytatták a státusz kialakítása körüli elmélkedést. Emellett a két jogrendszer munkajogi alapjai hasonlóak, talán a német fejlettebbnek is tekinthető, így mindkettő számára előremutató lehet bármelyik jogrendszerben felvetett javaslat.

Kérdésként merülhet fel mégis, hogy a kialakított német megoldás mellett miért áll fenn folyamatosan a szakértők között a vita, miért törekednek újabb megoldások kialakítására. Annak ellenére, hogy Melsbach révén már 1923-ban felmerült a munkavállalóhoz hasonló jogállás fogalma a német munkajogi irodalomban, a jogalkalmazásban és a jogalkotásban, mégsem alakult ki a mai napig egy egységes definíció.[1526] Sokan a mai napig azt is vitatják, hogy e réteg gazdasági alárendeltsége ok-okozati összefüggésbe hozható-e a munkajogi védelmi szabályok kiterjesztésének céljával.[1527] Hiányzik egy lezárt koncepció a német fogalomalkotás és védelem terén, amelynek részleteit fent is láthattuk. Ennek következtében nem csak munkajogi, de szociális jogi és adójogi nehézségek is keletkeznek,[1528] mivel nincs kézzel foghatóan elhatárolva az önálló és nem önálló munka, a szabadúszó, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy és a munkavállaló.[1529] Az egyik leggyengébb pont a német rendszerben, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket tipologizáló módszer segítségével a személyi függés foka alapján határolják el a munkavállalótól,

[1525] KENDERES, György (2007): 8.
[1526] MÜLLER, Matthias (2009): 177.
[1527] MÜLLER, Matthias (2009): 178.
[1528] Lásd részletesen például: HENSSLER, Martin - OLBING, Klaus - REINECKE, Gerhard – VOELZKE, Thomas (1999): 79.
[1529] KUNZ, Jürgen - KUNZ, Petra (2000): 4. o.

az önfoglalkoztatótól.[1530] Ez a viszonyításon alapuló rendszer több nehézséget is hordoz magával, ugyanakkor abból a szempontból mégis előnyös, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy sem homogén kategória, ezért még nem sikerült kidolgozni a tipologizálásnál jobb, minden egyes esetre alkalmazható fogalmat. Ugyan hiányzik a német jogban az egységesség, mégis a különböző védelmi igényű önfoglalkoztatónak a tipologizáló módszerrel különböző szintű védelmet lehet biztosítani,[1531] amely által a rugalmasság is növekszik. Így viszont a német munkavállalóhoz hasonló jogállás minden jogviszonyban más és más kört emel ki az önfoglalkoztatók közül.[1532]

A következő sorokban láthatjuk, hogy a problémát kutató és kortárs munkajogi szakértők két féle módon vélekednek a helyzet megoldásával kapcsolatban: bináris modell követése a munkavállaló fogalmának újraértelmezésével, illetve egy harmadik, köztes kategória kialakítása, amelyhez vitát tűrő módon a német megoldás is sorolható, illetve a magyar tervezet is csatlakozik. A megoldásra kereshetnénk egyéb jellegű alternatívákat is, amelyekről lejjebb szó esik majd, azonban az egyéb alternatívák főleg az angolszász jogrendszerre alkalmasak, a hasonló jellegű magyar és német kontinentális jogrendszer gondolkodásának alapjaihoz nem illeszthetők. A bináris és hármas modellről más szerzők is elgondolkodtak már, ahogy azt lenti szakirodalmi álláspontok is mutatják. E fejezet a magyar és a német álláspontok szintetizáló bemutatására törekszik, amelynek nóvum jellegét növeli, hogy a téma német és magyar kutatóinak jelenlegi, aktuális álláspontjait tükrözi, egy szempont szerint válogatva azokat. Tekintettel a magyar jogalkotó előtt álló feladatra, a témában jártas kutatók véleményeinek ütköztetése megkerülhetetlen.

V.1 Német álláspontok a bináris modell mellett

A bináris modell követői úgy vélekednek, újabb státusz kialakítása helyett a munkavállaló fogalmát lenne célszerű újragondolni. *Nicole Neuvians* javaslata a probléma teljes megszüntetésének lehetőségét a dichotómiában, a szürke zóna kétfelé osztásában látja. Az egyik személyi körben a nagyon erős gazdasági függés alatt álló

[1530] REINHARDT, Christoph (2013): 742.
[1531] REINHARDT, Christoph (2013): 742.
[1532] REINHARDT, Christoph (2013): 813.

munkavégzők állnának, amely betagozódnának a munkavállaló kategóriájába, de ahhoz szükséges, hogy egy új munkavállaló-fogalom megalkotására kerüljön sor.[1533] Ez azonban jelenleg távolinak tűnik, hiszen a legfrissebb jogalkotói lépések hatására 2017. április elsejei hatállyal kodifikálták a német Polgári Törvénykönyvben a munkavállaló fogalmát.[1534] A törvény szövegébe a BAG. által az évtizedek során kialakított elhatárolási kritériumok kerültek be.[1535] A tevékenység jellegének figyelembe vétele és az összességében történő értékelés azonban lehetővé teszi, hogy rugalmasan kezelhető legyen a fogalom, azonban mivel a korábbi ismérvek kerültek törvényi keretek közé, ezért újítást e fogalom nem hozott.

Neuvians, aki a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek német problematikáját egészében ismeri, marad a *bináris rendszernél*, nem használva harmadik kategóriát a köztes jogállás lefedésére, azonban a *munkavállalói státusz új alapokra helyezését* tartja a lehetséges megoldásnak. A második személyi körbe, az önálló munkavégzői, önfoglalkoztatói csoportba az kerülne, aki nem éri el a munkavállalóhoz hasonló jogállás-definíció által meghatározott szociális védelmi igény határát. Ezek a személyek, akik az elgondolás alapján minimálisan, de mégis rendelkeznek bizonyos mértékű gazdasági alárendeltséggel, ezen javaslat szerint teljesen kiszorulnak a védelemből, maradva az önálló munkavégzői státusz kötelmi jogi alapjainál. Ez a kiszorult munkavégzői csoport azonban Neuvians szerint nem is igényelné a munkajogi védelmet, mivel a munkavállaló fogalom újradefiniálása miatt minden ténylegesen védelmet igénylő munkavégző bekerülne a munkavállaló-fogalom alá. A határ meghúzása ugyanakkor borzasztóan nehéz. Nem lehet túl tágan megadni a fogalmi elemeket, mivel Neuvians szerint, ha minden munkavállalóhoz hasonló jogállású személy a fogalom hatálya alá esne, akkor a jogrendszer szisztematikájában egy belső ellentmondás keletkezne. Azonban a munkavállalói fogalom kibővítése, átalakítása, mint jogalkotói cél burkoltan már megjelent a német (és akár a magyar)

[1533] NEUVIANS, Nicole (2002): 173.
[1534] https://www.haufe.de/personal/personal-office-premium/arbeitnehmer-zusammenfassung_idesk_PI10413_LI1918776.html; Megtekintés ideje: 2017.07.12.
[1535] A jogszabály közvetve definiálja a munkavállalót: *„A munkaszerződés alapján a munkavállaló elkötelezi magát, hogy egy másik személy szolgálatában teljesít utasításhoz kötött, más által meghatározott munkát személyi függésben. Az utasítási jog érintheti a tevékenység tartalmát, a véghezvitelét, az idejét és a helyét. Utasításhoz kötöttnek minősül az, aki a tevékenységét és munkaidejét lényegében nem alakíthatja szabadon. A személyi függés foka a mindenkori tevékenység sajátosságától is függ. A munkaszerződés fennálltának megállapításához minden körülmény együttes értékelését kell elvégezni. Hogyha a szerződés teljesítése azt a képet mutatja, hogy munkaszerződésről van szó, akkor a szerződés elnevezésétől függetlenül munkaszerződésnek kell tekinteni.”*

jogrendszerben, amikor a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriáját külön státusszá tette. Ezt a nézetet támasztja alá *Pfarr* is, aki szerint a külön kategória kialakításakor a jogalkotó motivációja az volt, hogy mind alaki, mind anyagi jogi szempontból a munkavállalókkal egyenlővé tegye a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket. (Ezt végül nem fejezte be Pfarr szerint a jogalkotó, csak töredékszabályok készültek el.[1536] Ezek a töredékszabályok pedig egyes törvényekből összeálló státusz-kialakítást eredményeznek, amely kaotikus helyzetet keletkeztet a gyakorlatban.)

Nem vitatható ugyanakkor, hogy a meglévő munkavállalói fogalom-szemlélet sem a német, sem a magyar jogban nem alkalmas a védelem kiterjesztésére, mivel egyrészt a normál-munkaviszonyból, avagy a tradicionális munkaviszonyból indul ki,[1537] másrészt a személyi függőség jelenleg az egyik meghatározó fogalmi eleme a munkavállalói státusznak, amely a munkavállalóhoz hasonló jogállásúaknál hiányzik, vagy csak korlátozottan jelenik meg. Ugyanakkor ez a meghatározás nem az egyetlen módja a definiálásnak. *A személyi függőségre, mint a munkavállalói jogalanyiság magvára több alternatívát* dolgoztak ki. Az egyik ilyen lehetőség a szociális védelmi igény fennállta, amelyet *Lieb* is támogat, mivel szerinte a szolgálati jogviszony kötelezettjének szociális védelmi igénye alapozza meg a védelemmel körülbástyázott munkavállalói státuszát.[1538]

Müller csatlakozik a bináris modellt követőkhöz, ugyanis álláspontja szerint a munkavállalóhoz hasonló jogállás problematikáját legalább részben lehetne orvosolni a munkavállaló fogalmának kiterjesztésével.[1539] *Frantzioch* álláspontja hasonló, mivel szerinte a munkavállaló fogalmának kiszélesítésével lehet elérni a védelem emelését, ugyanakkor ő hozzáteszi, hogy a munkajogi szabályok analóg alkalmazását is meg kell fontolni.[1540] Müller nézete itt eltér, mivel szerinte a munkajogi szabályozás alanyi körét érintő joghézag hiányzik, ami pedig az analógia előfeltétele, emiatt nem tartja elképzelhetőnek a munkajog analóg alkalmazását. [1541] A bináris rendszer követőihez tartozik *Deinert* is. Deinert elveti a köztes kategória fenntartását, helyette a munkavállaló fogalmának újragondolását javasolja. A bináris rendszer új

[1536] NEUVIANS, Nicole (2002): 175.
[1537] FRANTZIOCH, Petra (2000): 67.
[1538] FRANTZIOCH, Petra (2000): 72.
[1539] MÜLLER, Matthias (2009): 167.
[1540] MÜLLER, Matthias (2009): 173.
[1541] MÜLLER, Matthias (2009): 177.

kialakításában átveszi a téma egyik legnevesebb kutatójának, *Wanknak* a koncepcióját.[1542]

V.1.1 Wank koncepciója a bináris modell átalakítására

Ki kell emelnünk a bináris modell követői közül Wankot, aki kialakított egy sajátos munkavállaló-önfoglalkoztató elkülönítési mércét, pontosan megadva annak részleteit is. Azért tartom szükségesnek bemutatni ezt, mivel elképzelése nem csak a német jogrendszerre, de a magyarra is alkalmazható, tekintettel arra, hogy a két jogrendszer hasonlóan értelmezi jelenleg a munkavállaló státuszát, amelynek átalakítását Wank szükségesnek tartja. Wank 1988-ban készült, a jelen problémáit érintő művében[1543] abból indul ki, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriája egy jogdogmatikai „kreálmány", csupán egy tényállás jogkövetkezmények nélkül. Nem is beszélhetünk szerinte egységes fogalomról a német jogban, csupán néhány előírásról, amelyek közül szerinte egyedül a szabadságról szóló szövetségi törvény ad anyagi jogi pillért.[1544] Emiatt szerinte a hármas rendszerből hiányzik a belső logika,[1545] hiányzik a tényállás és jogkövetkezmény közötti elvi összefüggés.[1546] Wank teóriája szerint azért hibás e rendszer, mert a hármas rendszer abból indult ki, hogy a munkavállaló mind személyileg, mind gazdaságilag függ a munkáltatótól, és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy csak gazdaságilag függ. Ha ez a hipotézis helytálló lenne, akkor a belső logika nem hiányozna, azonban ezen elmélet mégis hibás, mivel *a munkavállaló csak személyileg függ a munkáltatótól, ezzel szemben a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy meg csak gazdaságilag függ a megrendelőjétől,* valamint a munkavállalóéval összehasonlítható szociális védelmi igénnyel rendelkezik. Emiatt azt a következtetés vonja le Wank, hogy a munkavállaló és a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy nem összehasonlítható státuszok. Ezen dogmatikai tévedés miatt hibás az a teória is, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt az különbözteti meg az önfoglalkoztatótól, hogy a gazdasági függés miatt a

[1542] DEINERT, Olaf (2015): 89.
[1543] HASHIMOTO, Yoko (2004): *Der Begriff der arbeitnehmerähnlichen Personen unter besonderer Berücksichtigung der derchtsstellung des Handelsvertreters und des Franchisenehmers – zugleich mit einem Seitenblick auf die Rechtslage in Japan.* Verlag Shaker, Aachen 39. Wank javaslata egyébiránt egy egységes munkaszerződésről szóló törvényre is kiterjedt. FRANTZIOCH, Petra (2000): 75.
[1544] DEBALD, Dirk (2005): 137.
[1545] DEBALD, Dirk (2005): 137.
[1546] FREY, Lea (2014): 39.

munkavállalóhoz hasonló védelmi igénnyel rendelkezik, hiszen a munkavállaló nem áll gazdasági függésben. A két státusz hasonlóként kezelése emiatt lehetetlen.[1547] Ezt az elméletet támasztja alá Jarjabka is, aki úgy fogalma, hogy a függő és önállótlan munkavégzés nem szinonimái egymásnak. Bizonyos tevékenységeknél a munkáltató és a munkavállaló gazdasági függősége nem mutatható ki, mégis önállótlan munkavégzésnek fog minősülni a tevékenység, mivel a munkavállaló nem szerepel a piacon saját neve alatt.[1548]

Wank sajátos módon újítaná meg a munkajogi védelem előfeltételét jelentő munkavállalói státusz elemeit, amelynek keretében a duális rendszerhez való visszatérést –a magyar rendszerben gondolkodva a duális modell fenntartását- javasolja.[1549] Ezen újító elméletét gyakran nevezik *a vállalkozási kockázat-elméletnek*.[1550] Wank a munkavállaló megkülönböztetése során akként gondolkodik, hogy ha valaki *a vállalkozási kockázatokat*[1551] *szabadon választotta*, akkor nem eshet a munkavállalói kategóriába. Tehát *az önként választott önállóság, vállalkozási rizikó húzza meg a határt a munkavállaló és az önálló munkavégző, önfoglalkoztató közé*. Ezt a feltételt egyébként a BAG. egyik ítéletéből emelte ki Wank, amikor a BAG. megtagadta a munkavállaló jogállás megállapítását egy kantinbérléssel kapcsolatos döntésében, ahol a szövetségi hadsereg kantinjának üzemeltetőjét önálló munkavégzőnek mondta ki amiatt, hogy a vállalkozási kockázatot önkéntesen vállalta. Ezt a gondolkodási elvet, mérvét egyébként más ítéletében nem alkalmazta a BAG.[1552] Második rendhagyó, a munkavállalói státuszból kizáró feltétel Wank javaslata szerint az, hogyha a *vállalkozási kockázatok és lehetőségek, esélyek a munkavégző és megbízó között kiegyensúlyozottan oszlik meg.* Így tehát, ha a munkavégzőnél megjelenik a vállalkozási kockázatok túlsúlya a vállalkozási lehetőségekkel szemben, akkor az a munkavégző a munkavállalói fogalom hatálya alá kerül. Wank ezen fogalma alapján munkavállalónak minősülő munkavégzők a jelenlegi német (és mivel tartalmilag azonos a magyarral, ezért a magyar) munkavállalói fogalom alá nem tartoznak, mivel ugyan személyileg függetlennek is minősülhetnek, azonban nincsenek befolyással a

[1547] DEBALD, Dirk (2005): 137.
[1548] JARJABKA, Tünde (2015): 94. Lásd továbbá: KISS, György (2000)
[1549] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 78.
[1550] A vállalkozási kockázat kifejezést a magyar szakirodalomban is felfedezhetjük. SZALMA, József (2015): 13.
[1551] Ennek elemzését, a vállalkozási kockázat egyes elemeit fentebb ismertettem.
[1552] Az ítélet száma: BAG vom 13. 8. 1980 Ap Nr. 37 zu § 611 BGB; FRANTZIOCH, Petra (2000): 73.

piaci folyamatokra, gazdaságilag függenek a megrendelőjüktől.[1553] Ezzel az új fogalommal azonban mégis munkavállalónak minősülnének, hiszen a Wank-i fogalom más elemeket vesz figyelembe, más perspektívába helyezi a munkavégzés jellemzőit, elhagyja a személyi függés elméletet.

E két újító jellegű feltétel azonban ugyanúgy a korábbi keretek között mozog, hiszen ezekből is érezhetően kidomborodik az az alapmotívum, amely meghúzódik a legtöbb javaslat mögött: a munkavállaló és az önálló munkavégző, önfoglalkoztató szembeállítása, a két végpont közötti gondolkodás. Egy eltérést azonban ilyen távoli megközelítésben is felfedezhetünk. Az önfoglalkoztatók különböző szerződés alapján is dolgozhatnak, azonban a jelenlegi dichotómia a munkavállalóknál ezt nem engedi meg, a munkajogot egyedül a munkaszerződés alapján munkaviszonyban dolgozóknak garantálja. Wank elmélete ebben is újítást jelentene, mivel a munkavállaló új fogalma mögött is megjelenne ez a (jelenleg) sokféle jogi státusz, hiszen a munkaszerződés alapul személyi függésen, ezzel szemben az új fogalom nem csak a személyi függésben álló, munkaszerződés alapján dolgozó munkavégzőket tekinti munkavállalónak, és így munkajogi védelmet érdemlőnek, hanem az egyéb szerződés alapján foglalkoztatottakat is. Ez a különbség ugyanakkor az elhatárolásban nem játszana szerepet.[1554]

Wank elmélete szerint az önálló munkavégzők, önfoglalkoztatók kategóriájának a következő definíciós elemei lennének:

- szabadon, önkéntesen választják a tevékenységüket és a velük járó vállalkozási kockázatot,
- vállalkozási „szabadsággal", lehetőségekkel lépnek fel a piacon
- maguk gondoskodnak saját fenntartásukról,
- a vállalkozási lehetőségek és kockázatok kiegyenlítetten jelennek meg.[1555]

Ezek a jellemzők az önfoglalkoztatás jellemzői, amelyek fennállása esetén nem indokolt a munkavégző munkajogi védelme. A vállalkozási kockázatok önkéntes, szabad választását két különböző jellemző megjelenése is jelezheti: a. a tevékenység

[1553] NEUVIANS, Nicole (2002): 175.
[1554] NEUVIANS, Nicole (2002): 177.
[1555] HASHIMOTO, Yoko (2004): 41. FRANTZIOCH, Petra (2000): 74.

végezhető munkavállalóként is és önállóként is, vagy b. a vállalkozási kockázatok és lehetőségek kiegyenlítetten állnak fenn a megkötött szerződés alapján.[1556] Wank ugyanakkor az önkéntesség kizáró feltételeként látja azt az –egyébként a magyar jogalkalmazásban is gyakran előforduló- esetet, amikor a munkavégző a tevékenységét korábban munkaviszony keretei között végezte.[1557] A vállalkozási kockázatok és lehetőségek közötti kiegyenlítettség ugyanakkor több szakirodalom szerint sem alkalmas az elhatárolásra, hiszen ez azt az idealizált gyakorlati helyzetet feltételezi, hogy az önálló munkavégzők minden esetben teljes kiegyenlítettség mellett dolgoznak.[1558] Ehhez csatlakozik Reinhardt, aki szerint ez a feltétel nem más, mint a szociális védelmi igény fokának más elnevezése.[1559] Hiszen ha tényleg kiegyenlített kockázatok és lehetőségek uralnák az önálló munkavégzők viszonyait, akkor arra sem lenne szükség, hogy az állam beavatkozzon a piaci folyamatokba,[1560] hiszen a kiegyenlített viszonyokat a kötelmi jogi eszközökkel lehet kezelni. Emellett a kiegyenlítettséget nehéz a gyakorlatban vizsgálni, illetve nem könnyebb, mint a személyi függés fokát,[1561] a gyakorlati kezelhetőség azonban elengedhetetlen a munkavállaló újradefiniálása során.

Wank a következő (nem konjunktív) munkavállaló-kritériumokat határozta meg:

1. tartósan végzett tevékenység,
2. a munkavégző nem jelenik meg a piacon, tehát csak egy megrendelőnek, megbízónak dolgozik,
3. nincs saját vállalkozási szervezete,
4. nincs saját alkalmazottja,
5. személyesen dolgozik,
6. nincs saját üzlethelyisége,
7. nem rendelkezik üzleti tőkével, valamint

[1556] NEUVIANS, Nicole (2002): 178. REINHARDT, Christoph (2013): 421.
[1557] NEUVIANS, Nicole (2002): 178.
[1558] REINHARDT, Christoph (2013): 422-423.
[1559] REINHARDT, Christoph (2013): 426.
[1560] REINHARDT, Christoph (2013): 427.
[1561] REINHARDT, Christoph (2013): 423. Az esélyekről és kockázatokról lásd továbbá: REINHARDT, Christoph (2013): 424.

8. a lehetőségek és kockázatok nem megfelelően oszlanak meg, azaz vállalkozási szabadsággal nem rendelkezik, nem határozhatja meg önállóan az ügyfélkörét és az árakat.[1562]

Wank elképzelésében tehát a munkavállalói fogalom aljellemzőjét jelenti a rendszerint egy megrendelő felé történő tartós tevékenység, a személyes munkavégzés, saját tőke befektetése, saját szervezet megléte nélkül, miközben betagozódik egy idegen üzemi szervezetbe, amely miatt nincs lehetősége az önálló gazdasági tervezésre. Viszont amennyiben nem minden jellemző áll fenn, de ha a munkavégzőnél megjelenik a vállalkozási kockázatok túlsúlya a vállalkozási lehetőségekkel szemben, akkor az a munkavégző a többi jellemző hiánya ellenére a munkavállalói fogalom hatálya alá kerül. Ezek a jellemzők egy része felfedezhető a német Tarifvertraggesetzben, és a magyar Mt. tervezetében megalkotott munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmi megközelítésében is. Ezen definícióval szemben az önálló munkavégzés, önfoglalkoztatás jellemzője a piacon történő közvetlen fellépés, a saját szervezet, a több megrendelővel szemben fennálló, alkalmazott igénybevételével történő munkavégzés, saját tőkét felhasználva.

Ebbe a különleges megközelítésbe illeszkedik a német jogalkalmazás szempontrendszere is, hiszen a bírói gyakorlat elsősorban az utasításhoz kötöttséget vizsgálja a jogviszonyoknál, amely kapcsolódik a Wank-i vállalkozási alakítási szabadság szempontjához. Így Wank munkavállalói státuszt állapít meg abban az esetben, amikor a vállalkozási döntési szabadság az utasításhoz kötöttség miatt annyira korlátozottá válik, hogy nem marad a vállalkozónak vállalkozási lehetősége.[1563] Ennél a pontnál a jelenlegi definíció személyi függés jellemzőjéhez látszik visszakanyarodni Wank elmélete. Azonban Wank az utasítási kötöttséget nem a helyi, időbeli vagy tárgyi jellegű utasításban keresi, hanem más aspektusból: a vállalkozási alakítási lehetőségek terén. [1564]

Ez a Wank-i definíció-alternatíva azzal az előnnyel járhat, hogy megakadályozza a szürke zóna sui generis fogalmának kialakulását,[1565] hiszen duális rendszert állít

[1562] FRANTZIOCH, Petra (2000): 75. REINHARDT, Christoph (2013): 760.
[1563] NEUVIANS, Nicole (2002): 178.
[1564] NEUVIANS, Nicole (2002): 178.
[1565] Wank kifejezetten hangsúlyozza, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállás az ő olvasatában az önállóság egy alkategóriáját képzi. HASHIMOTO, Yoko (2004): 47.

fel.[1566] Ez jogbiztonságot is eredményez, mivel a foglalkoztatottakat a bináris rendszerben kezeli. Amellett, hogy nem csak a vállalkozási kockázatokat, de a lehetőségeket is fogalmi elemként vizsgálja, kiegyenlítetten kezeli a védelmet igénylő személy és a megbízója, megrendelője igényeit. Ugyanakkor többen *kritikával* illetik ezt a javaslatot. *Giebeling* álláspontja szerint a Wank-i modell nem biztosít tiszta elhatárolási ismérveket, amely miatt a szerződéstípusok szerint történő elhatárolás lehetetlenné válik,[1567] így nem lehet a gyakorlatban is alkalmazni.[1568] Példaként hozható, hogy a kockázatok és lehetőségek kiegyenlítettsége nehezen megállapítható, hiszen tökéletes kiegyenlítettség a gyakorlatban nehezen fordulhat elő, ezért meg kellene állapítani, hogy a mérleg milyen mértékű kibillenéséig beszélhetünk még kiegyenlített viszonyokról. Másik érv, hogy ezzel a módszerrel sokkal többen kerülnek a munkajog hatálya alá, valamint csak azok kerülnek az önálló munkavégzők halmazába, akik „sikeresek", mivel csak ők tudnak saját tőkét befektetni, vállalati szervezetet felépíteni.[1569] A dogmatikai elkülönítés igen nehézzé válna a bíróságok oldalán, mivel az önállóságot, önkéntességet a kutatók álláspontja szerint nehéz vizsgálni.[1570] Erre példa a megfelelő vállalkozási kockázat- és lehetőség-eloszlás vizsgálata, amely a kritikusok szerint lehetetlen törekvés, sőt, jogbizonytalansághoz is vezet.[1571] A bíróságok ügyterhe is megnőne a Wank-i fogalom használatával, állítja Neuvians, amelyet a fent már ismertetett számadatokkal lehet alátámasztani.[1572]

Wank elméletének kritikusai között találhatjuk Schubert mellett *Schwarzberget,* aki úgy véli, azért hibás elképzelés a Wank-féle elmélet, mert az üzleti kockázatokból való kiindulás nem lehet alapja a megfelelő elhatárolásnak, hiszen ugyanolyan nehezen fogható meg, mint a személyi függőség fogalma. Ezen felül az önkéntesség túl pontatlan, mivel alapvetően mindenki szabadon, kényszer nélkül hozza meg a döntését.[1573] *Henrici* szintén elveti a Wank-i fogalmat, egyrészt a vállalkozási

[1566] REINHARDT, Christoph (2013): 74.
[1567] DEINERT, Olaf (2015): 89.
[1568] NEUVIANS, Nicole (2002): 199.
[1569] NEUVIANS, Nicole (2002): 198.
[1570] NEUVIANS, Nicole (2002): 181.
[1571] NEUVIANS, Nicole (2002): 198.
[1572] A Szövetségi Munkaügyi Minisztérium 1996-ban „*A látszat-önállóság tapasztalati megítélése*" címmel lefolytatott kutatásában kiderült, hogy a jelenlegi jogalkalmazói kritériumok szerint (amely alapvetően a hagyományos munkavállalói fogalmat alkalmazza,) jóval kevesebb a munkavállaló személy, mint a Wank modelle alapján munkavállalónak minősülő munkavégzők. A kutatás eredményeiről lásd részletesen: FRANTZIOCH, Petra (2000): 45.
[1573] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 80.

kockázatok elméletének alkalmatlansága miatt,[1574] másrészt álláspontja szerint az önkéntesség nem megfelelő határvonal, mivel a döntési szabadság hiánya nem igazolhatja azt, hogy a megrendelőre kötelezettségeket telepítsen a jogalkotó.[1575] *Frantzioch* szerint pedig, ha egyedül a Wank-féle munkavállaló-kritériumokat vennék igénybe, akkor a munkavégző szociális védelmi igényét indokolatlanul korlátozott mértékben lehetne figyelembe venni, hiszen például hogyha egy tipikus munkaviszony munkavállalója részesedik a cég kockázatából és veszteségéből is, akkor a vállalkozási kockázatok egy részét vállalja, viszont a védelmi igénye fennmarad. Ilyen esetben tévútra vezetne a javasolt módszer, hiszen a kockázatok önként vállalása miatt önfoglalkoztatónak is minősülhetne az adott munkavégző.[1576] A szűkítő eredményt emlegeti *Reinhardt* is az elmélet kritizálása során, aki szerint például a mellékállásban dolgozókat, vagy részmunkaidőben munkát végzőket ez a modell nehezen tudná kezelni.[1577] Ráadásul az alapvető probléma ezen megoldással, hogy a modell nem egy újító fogalmat alkot, csak más lábakra állítja a tipizáló módszert.[1578] Emiatt Reinhardt szerint a Wank-féle modell nem helyettesítheti a meglévő rendszert, csak kiegészítheti azt.[1579]

A Wank-féle javaslatot azonban több szakértő támogatja, hiszen például Deinert a legújabb jogszabályok megoldásait vizsgálva azt állapította meg, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma a német jogban nem más, mint egy, a jelenlegi munkavállaló-fogalmon túlnyúló munkajogi foglalkoztatott-fogalom.[1580] Ez a magyar tervezet megvalósulása esetén hasonlóan elmondható lett volna, hiszen olyan foglalkoztatottakra terjesztette volna ki a munkajogi intézmények hatályát, akik a munkavállaló fogalmon kívül állnak. Emiatt Deinert ezt a három kategóriás megoldást nem tartja célravezetőnek.

V.1.2 Reinhardt köztes koncepciója

Wank elmélete meghatározó a német munkajogi gondolkodók között, hiszen amint fentebb látható, sokan ahhoz csatlakoznak, abból indulnak ki, illetve azt érik kritikával.

[1574] HENRICI, Horst (2002): 121.
[1575] HENRICI, Horst (2002): 151.
[1576] FRANTZIOCH, Petra (2000): 80.
[1577] REINHARDT, Christoph (2013): 761.
[1578] REINHARDT, Christoph (2013): 767.
[1579] REINHARDT, Christoph (2013): 769.
[1580] DEINERT, Olaf (2015): 11.

Wank elméletének egyik alapeleméhez csatlakozik *Reinhardt* saját elméletével. Szerinte a személyi függés nem áll okozati összefüggésben a szociális védelmi igénnyel.[1581] A személyi függés ugyanis nem a kizárólagos oka a szociális védelem kiterjesztésének, valamint nem is igazolja az állam fellépését a munkaerőpiacon.[1582] Továbbá, ha a személyi függés lenne az alapja a szociális védelemnek, akkor a német jogalkotó a személyi függésben alig, vagy nem álló munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre sem terjesztené ki a munkajogi védelmet, holott ezt mégis megteszi meghatározott jogszabályokban. Reinhardt saját javaslatában Wankhoz hasonlóan dichotóm rendszerben gondolkodik: a munkavállaló és az önálló munkavégző, azaz önfoglalkoztató fogalmi párban. Reinhardt szerint a dichotómia nem megkerülhető, hiszen munkát vagy függésben, vagy önállóan lehet végezni. Emiatt a javaslata a német szociális védelmi rendszert a jelenlegi háromosztatú jelleg helyett két pilléren képzeli el.[1583] Köztes fokozat, „fél-önállóság" szerinte nem létezik.[1584] Ezen a ponton tér el Reinhardt a wanki elmélettől, ugyanis Reinhardt szerint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriája a német jogrendszerben a dichotómiának nem mond ellent, hiszen általában vagy a munkavállaló, vagy az önfoglalkoztató fogalmának alkategóriájaként szokták kezelni azt a jogtudósok.[1585] Ez a gondolat szintén átültethető a magyar viszonyokra is, ugyanis a tervezet nem tett volna mást, mint létrehozta volna az önfoglalkoztatáson belül azt az alkategóriát, amely alapján bizonyos önfoglalkoztatók munkajogi védelmi jogosultságokkal rendelkeznek. Ezért álláspontom szerint e jogállás német és magyar tervezetbeli megközelítése ténylegesen nem egy harmadik kategóriát képez, annak ellenére, hogy nevezhetjük harmadik kategóriaként. Ha alapjaiban megvizsgáljuk, elfogadható az állítás, hogy a harmadik kategória a két státusz vegyítését jelenti, amely önmagában nem jelent egy harmadik önálló dogmatikai pillért, hiszen ha ténylegesen egy harmadik végpont lenne, akkor az szintén keveredhetne a munkavállalói státusszal, illetve az önfoglalkoztatói kategóriával is, azonban mivel köztes jogállásról van szó, ez elképzelhetetlen. A köztes jogállás a munkavállaló-önfoglalkoztató

[1581] REINHARDT, Christoph (2013): 746.
[1582] REINHARDT, Christoph (2013): 746.
[1583] REINHARDT, Christoph (2013): 79.
[1584] REINHARDT, Christoph (2013): 75.
[1585] REINHARDT, Christoph (2013): 75.

tengelyén mozog, nem képez önálló végpontot, hanem a kettő közti skálán helyezkedik el.

Reinhardt de lege ferenda javasolja, hogy a gazdasági függés helyett a munkavállalóhoz hasonló szociális védelmi igény legyen a meghatározó elhatárolási ismérv nem csak az elméletben, hanem jogszabályi és jogalkalmazási szinten is.[1586] Ezen javaslatát azzal indokolja, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy szerinte nem más, mint szociális védelmet igényelő önfoglalkoztató.[1587] Hogy mit jelent a munkavállalóhoz hasonló szociális védelmi igény, azt az egyes munkajogi jogintézmények tekintetében lehet megállapítani esetenként, egyesével.[1588] A javaslata alapján azonban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy elnevezés helyett pontosabb „munkavállalóhoz hasonló jogállású önfoglalkoztató" („arbeitnehmerähnliche Selbständige")[1589], hiszen ezek a személyek alapvetően önfoglalkoztatók. A jelenlegi elnevezésből (amely a magyar tervezet elnevezésére is igaz,) tévesen arra lehetne következtetni, hogy a jövedelemszerző tevékenység egy új, harmadik módját testesítik meg e személyek, holott csak önálló vagy önállótlan munkavégzésről lehet beszélni,[1590] így e fogalom nem tekinthető harmadik önálló egységnek. Továbbá a „munkavállalóhoz hasonló" szókapcsolat sem megfelelő szerinte, mivel a munkavállalók között is különböző típusok vannak, így pontosabb lenne a „tipikus munkavállalóhoz hasonló" jelző. Ez az érv a magyar szabályozásra kifejezetten igaz. Mindezen problémák elkerülése végett javasolja a „szociális védelmet igénylő" jelzőt, így végül ezen érvek hatására a Reinhardt által javasolt elnevezés a „szociális védelmet igénylő önfoglalkoztató".[1591]

Reinhardt továbbá javaslatot tesz ezek alapján a kollektív szerződésről szóló törvény szövegének módosítására, amely fogalom, mint láthattuk, tekinthető a német munkavállalóhoz hasonló jogállású személy alapfogalmának is. Ez a javaslat kifejezetten érdekes lehet a magyar jogalkotó számára is, hiszen az eredeti törvényszöveg szinte teljesen megegyezik a magyar javaslattal. Reinhardt tehát a törvény módosítását a következőképp képzeli el:

[1586] REINHARDT, Christoph (2013): 542.
[1587] REINHARDT, Christoph (2013): 543.
[1588] REINHARDT, Christoph (2013): 545.
[1589] Ez a szó szerinti fordítás, a magyar fogalmi eszköztárba átültetve ezt munkavállalóhoz hasonló jogállású önfoglalkoztatónak nevezhetjük.
[1590] REINHARDT, Christoph (2013): 781.
[1591] REINHARDT, Christoph (2013): 783.

12a § Szociális védelmet igénylő önálló munkavégzők

(1) A törvény előírásait megfelelően alkalmazni kell:

Nr.1. önállóan munkát végző személyekre, akik egy szolgálati vagy vállalkozási szerződés alapján végeznek munkát, és a törvény értelmében szociális védelmi igénnyel rendelkeznek;

Nr.2 …

(2) A törvény értelmében akkor tekinthető valaki szociális védelmet igénylő személynek, ha az önállóan tevékenykedő személy a szolgáltatást személyesen és lényegében más munkavállaló igénybevétele nélkül teljesíti, amely során az őt foglalkoztató személytől gazdaságilag függ, és az ő összes jövedelemszerző tevékenysége nem haladja meg az évi 150 000 eurót.[1592]

Amint láthatjuk, bizonyos elemek érintetlenül maradtak. Ilyen, hogy szolgálati vagy vállalkozási szerződés álljon fenn, személyesen, saját alkalmazott nélkül történjen a munkavégzés, gazdasági függésben álljon a munkavégző, és ami a német megoldásból hiányzott, de a magyar javaslatban megtalálható volt, az a konkrét jövedelmi korlát meghatározása. A magyar tervezetben ezt Gyulavárival a szociális védelmi igény közvetett megjelenésének tekintettük, azonban itt Reinhardt a szociális védelmi igényt külön is megfogalmazza. Amit nem tartalmaz a javaslat a jelenlegi szöveghez képest, az az, hogy a megrendelőjétől, akivel gazdasági függésben áll, jövedelmének hányad része származzon. Ezzel több vitát is elkerül a szerző, azonban a teljes jövedelemhez kapcsolódó korlát más kérdéseket vet fel, amelyek a magyar javaslat értékelésénél is felmerültek. Ilyen kérdés például, hogy az összes jövedelemszerző tevékenységbe beleszámít-e akár a rendszeres bérleti díjakból vagy egyéb juttatásokból származó jövedelem. Ezen felül a jövedelmi határ meghúzása is rendhagyó, ugyanis átlagosan havi 1000 euró körüli jövedelem mellett még megállapíthatónak véli a szerző a szociális védelmi igényt.

Reinhardt elméletében leszögezte, hogy minden egyes védelmi intézménynél, így a munkavédelemnél, a felmondási védelemnél, illetve a kollektív munkajog területén is külön kell meghatározni, hogy ki minősül munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek. Ő ezt a fogalmat a kollektív munkajog intézménye számára készítette, amely által az ő elmélete nem viszi előrébb a német jogrendszert az egységesség felé.

[1592] REINHARDT, Christoph (2013): 785.

A szétszabdalt harmadik fogalom, amely a bináris modellben nem képez harmadik kategóriát Reinhardt szerint, lényeges módosítást nem jelent a jelenlegi német rendszerhez képest. Végezetül kijelenthetjük, hogy Reinhardt koncepciója különleges, mivel megtartja a harmadik státuszt, azonban azt mégsem tekinti igazán önálló pillérnek, csak a kettő végpont keveredésének. Így a bináris rendszer gondolkodói közé tartozik, de úgy, hogy a munkavállaló fogalmának kiterjesztése nélkül tartja fenn a harmadik státuszt, mint alkategóriát.

V.2 Német javaslatok a hármas modell mellett

A bináris modell követői mellett léteznek olyan szakirodalmi álláspontok is, amelyek a hármas modell mellett teszik le a voksukat. Ez alapján azt az utat látják járhatónak, hogy minél több munkajogi védelmi szabályt terjesszenek ki a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyre. Amint fent bemutatásra került, vitatható, hogy a német megoldás a hármas modellhez tartozik-e, avagy fennmarad a bináris modell követői között. A szabályozás megléte ellenére a német szakértők folyamatosan vizsgálják a lehetőségeket, amely alapján a szürke zónára ki nem terjedő munkajogi normák mennyiben terjeszthetők ki rájuk.[1593] Ezen nézőpont követőihez tartozik például Appel és Frantzioch is, akik javasolják a státuszvédelem anyagi jogi eszközeinek bővítését.[1594] Álláspontom szerint nem csak a magyar jogalkotó a tervezetében, de a német szakirodalom is ebbe az irányba fordul, amelyet alátámaszt a következő eset. Röller 2016-ban kifejtett álláspontja szerint annak a kérdése, hogy a munkavállalók privilegizált felelősségi szabályai a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre is kiterjed-e, még nem dőlt el,[1595] mivel a jogszabály külön nem nevesíti a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket, mint a munkavállalói korlátozott felelősség alanyait, de ez ellen a német munkajogászok küzdenek. Talán ennek hatására a jogalkalmazásban jelentős lépés történt, ugyanis 2013-ban a hesseni Tartományi Munkaügyi Bíróság a korlátozott felelősség kiterjesztésének kérdésére egy iparos önfoglalkoztató esetében igenlő választ adott,[1596] amely álláspontom szerint

[1593] MÜLLER, Matthias (2009): 167.
[1594] DEBALD, Dirk (2005): 142.
[1595] KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 215.
[1596] Hess LAG 2.4.13; KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): 215. o. Az ítéletről kiadott összefoglaló:

–ellentétben Röllerel- meghatározza a probléma jövőbeni alakulását.[1597] Ezen is látszik a német tendencia, miszerint a jogalkalmazó szervek egyre szélesebb munkajogi eszköztárat garantálnak a gazdasági függőségben álló munkavégzők számára, amelyet még a jogalkotó nem kodifikált.

Debald mellett *Hromadka* is elveti a bináris modell lehetőségeit, ehelyett a trichotóm rendszer szélesebb kidolgozása mellett teszi le a voksát. Szerinte érdemes továbbra is alkalmazni a személyes függőség ismérvét a munkavállaló fogalmában,[1598] sőt, nagyobb jelentőséggel ruházná fel a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket. Álláspontja szerint meg kell adni a kötetlen mozgás lehetőségét a munkavállaló és az önálló munkavégző kategóriája között. Ehhez szükséges eszköz a munkajogi előírások differenciált alkalmazásának lehetővé tétele.[1599]

Reinecke hasonlóan gondolkodik, és a lépcsőzetes, differenciált védelem lehetőségét hangsúlyozza. Nézete szerint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket munkajogilag védeni kell, azonban nem olyan erősen, mint a munkavállalót, hiszen a megbízónak, megrendelőnek sincs akkora befolyása a munkavégző fölött, mint a munkáltatónak.[1600]

Rieble is csatlakozik a köztes, harmadik fokozat támogatóihoz, és hangsúlyozza, hogy az önfoglalkoztatók munkavállalóvá minősítése némely önfoglalkoztató számára, aki egyébként gazdasági függésben áll, akár (rövidtávon) negatív következményekkel is

---

https://lag-frankfurt-justiz.hessen.de/irj/LAG_Hessen_Internet?rid=HMdJ_15/LAG_Hessen_Internet/sub/32b/32b6ad6f-0008-e31f-012f-312b417c0cf4,,,11111111-2222-3333-4444-100000005003%252526overview=true.htm, (Letöltés ideje: 2017. július 6.)

[1597] A jogeset szerint tudatos gondatlansággal okozott kárt a gépkezelő személy, aki már több éve gyakorlatilag kizárólag és rendszeresen egy hesseni tejüzemben dolgozott, utasításoknak alárendelten. 2008-ban robbanást okozott, amelynek eredményeképp a fellépő károk 220 ezer euró összeget tettek ki. Az összeget a tejüzem biztosítója állta, azonban a biztosító kártérítést követelt a gépkezelő iparostól. Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, majd a másodfokú munkaügyi bíróság az ítéletet megváltoztatta, az iparos gépkezelőt 17 ezer euró megfizetésére kötelezte. Azzal indokolta döntését, hogy a gépkezelő a károkat tudatos gondatlansággal okozta, azonban a munkavállalók esetében a felelősség megítélésénél figyelembe kell venni a személyes helyzetét és az eset körülményeit. Ezt a bíróság alkalmazta az esetre, holott a gépkezelő nem munkavállalóként, hanem iparosként tevékenykedett, és a munkavégzési viszonya sem volt leplezett munkaviszony, azonban gyakorlatilag a tejüzem szervezetébe, mint egy munkavállaló tagozódott be. Emiatt korlátozta a felelősség miatt fizetendő összeget a három havi keresetének megfelelő összegre. Az ügy száma: Hess LAG 2013. 4. 2., Az: 13 Sa 857/12.; Henrici szerint a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy abban különbözik az önálló iparostól, hogy a munkáját és munkaeszközeit egy meghatározott foglalkoztató üzemi igényei szerint alakítja. HENRICI, Horst (2002): 130.

[1598] HASHIMOTO, Yoko (2004): 47.

[1599] NEUVIANS, Nicole (2002): 204.

[1600] NEUVIANS, Nicole (2002): 204. DEBALD, Dirk (2005): 141.

járhat, mint például a bruttó jövedelem csökkenése.[1601] Meg kell itt jegyezni, hogy Rieble nem tartja égetően szükségesnek a helyzet alakítását, mivel szerinte a gazdaságilag függő személyek helyzete a német jogban rendezett.[1602]

Buchner álláspontja szerint tagadhatatlanul fennáll az önfoglalkoztatók és a munkavállalók között egy védelmet igénylő zóna, amelynek védelmét nem lenne szabad csak kereskedelmi vagy gazdasági jogi szabályokkal, egyedül a polgári jog eszközeivel biztosítani,[1603] de teljesen a munkajogba sem lehet őket integrálni. A most uralkodó hármas rendszer a jelenlegi gazdasági igényeken alapszik. A bináris rendszert pártoló, így például Wank-féle javaslat is ezzel szemben a munkavállaló fogalmát terjesztené ki, így megszüntetve a speciális jogállás specialitásának figyelembe vételét.[1604]

Pottschmidt a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók uniós szabályozását vizsgálta részleteiben. Kutatásai eredményeképp megállapította, hogy a státusz főleg a másodlagos uniós jogforrásokban jelenik meg, főleg a szociális védelem, a munkavédelem, és a diszkrimináció elleni védelem területén. Állítása szerint az uniós jog meglévő szabályai miatt a nemzeti jogban történő intézkedések kiszélesítése legitim, így elvárt a jogalkotótól.[1605] Pottschmidt a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek védelmét mindkét módon elképzelhetőnek tartja: az egyes munkajogi normák kiterjesztésével, és a munkavállaló fogalmának átalakításával is.[1606]

Amint láthatjuk, a megismert német megoldás hiába áll fenn majdnem egy évszázada, a szakértők nem tartják ezt egy kialakult, lezárt megoldásnak. Ha a német fogalmat ülteti át a magyar jogalkotó, ugyanúgy vitákat fog szülni, csak mint a német szakértők között is folyamatos konzultáció folyik. Sokan támogatják a harmadik fogalom továbbfejlesztését, amely útra a magyar jogalkotó is lépett volna, hiszen figyelembe veszi a két végpont közötti mozgási lehetőséget, illetve lehetővé teszi a differenciált védelmi igényeknek megfelelő szabályozást. Ezzel szemben akadnak olyan szerzők, akik a munkavállaló fogalmának átalakításában látják a változó munkavégzési keretekre adandó választ. Kérdés, hogy előremutat-e például Wank kidolgozott

[1601] DEBALD, Dirk (2005): 141.
[1602] HASHIMOTO, Yoko (2004): 84.
[1603] Ezzel ellentétes álláspontón van Müller, mivel szerinte egy minimális szintű védelem elérhető lenne a kötelmi jogi generál klauzúlák megfelelő alkalmazásával. MÜLLER, Matthias (2009): 177.
[1604] DEBALD, Dirk (2005): 139.
[1605] MÜLLER, Matthias (2009): 174.
[1606] POTTSCHMIDT, Daniela (2006): 49.

javaslata a bináris modell esetében. A változás ténylegesen kezelhető két halmazzal, még ha új alapokra is helyezzük őket? Wank kidolgozott koncepcióját is érik kritikák, amelyek kétségessé teszik az elmélet alkalmazhatóságát. Ugyanakkor a koncepció megfelelő táptalajt jelenthet további alternatíva-kutatásoknak, amelyek előrevihetik a vitát, miszerint a bináris modell vagy három fogalom használata jelenti a megoldást a munkajogi védelemből kiszoruló munkavégzők számára.

V.3. Magyar szakértők javaslatai

A következőkben a magyar szakértők vonatkozó javaslatait összegzem, amelyek mind hasonló alapon állnak: a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók számára garantálni kell a munkajogi védelmet. Laky 2001-ben már megfogalmazta, hogy a foglalkozási viszonyok újraszabályozására van szükség, hiszen az addigi intézkedések „jobbára beleragadtak" a hagyományos munkaviszony kereteibe.[1607] A védelem kiterjesztésére több különböző tartalmú és jellegű javaslat született az elmúlt években hazánkban. *Kiss* álláspontja szerint a megoldás kulcsát akkor találjuk meg,[1608] ha a jogalkotó kialakít egy új rendszerű rugalmassági-biztonsági intézményrendszert,[1609] ez által elérve azt a munkajogi szabályozást, amely a foglalkoztatás rugalmasságát és a munkavállalók biztonságát ötvözi,[1610] valamint az alapvető fogalmakat tisztázza, mint a munkavállaló, munkaviszony, munkaszerződés. A magyar jogalkotó előtt álló egyik legnagyobb gát, hogy a munkajogi szabályozást tekintve statikus fogalomrendszerben gondolkodik, így nehezen tudja az újító fogalmakat befogadni.[1611] Egy új munkaszerződés-fogalom alapján teleologikus megközelítésben lenne érdemes

[1607] LAKY, Teréz (2001): 110. Lásd még a korábbi magyar álláspontokról: SÁRKÖZY, Tamás (1981): *A szocialista vállalat elmélet jogtudományi alapjaihoz.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest. 447-448. HEGEDŰS, István (1977): A dolgozó kollektíva és jogi szabályozásának koncepciója. *Jogtudományi Közlöny,* 1977/7. HEGEDŰS, István (1990): A magyar munkajog, mint a magyar jogrendszer ága, In: HEGEDŰS, István (szerk.): *A magyar munkajog alapintézményei*, Tankönyvkiadó, Budapest. 19-31. EÖRSI, Gyula (1965): *A szocialista polgári jog alapproblémái*. Akadémiai Kiadó, Budapest. 205.

[1608] Tágabb kontextusban javasolja Kiss a gazdasági változások hatására a munkajogi szabályozórendszer teljes átalakítását, amelynek egyik bázisának a relational contract elméletét véli. KISS, György (2017): A munkaszerződés tartalmának összetettségéről. *Jogtudományi Közlöny*, 2017/3, p. 105-117, 116.

[1609] KISS, György (2014): 36.

[1610] KISS, György (2007): 1.

[1611] KISS, György (2007b): A munkavállaló fogalmának jelentősége a munkajogviszony megkülönböztető ismérveinek meghatározásában. In: *Ünnepi Tanulmányok Prugberger Tamás professzor 70. születésnapjára.* Novotni Kiadó, Miskolc, p. 190-201, 201.

kidolgozni a munkavállalóhoz hasonló jogállású munkavégző személy státuszának feltételeit. Ezzel összefüggésben kijelenti Kiss, hogy elhatárolódik a bináris modelltől, tehát a védelmet nem a munkavállaló fogalmának kiterjesztésével képzeli el. *A munkajognak a munkaerő egészét kell támogatnia,* ezért Kiss úgy látja, hogy az új kategória létrehozásával bizonyos törvények és munkajogi jogintézmények alkalmazása tekintetében a harmadik státusz munkavégzői is munkavállalónak minősülnének annak ellenére, hogy nem munkaszerződés alapján teljesítene.[1612] Kiss tehát szerződések talaján gondolkodik, de nem a bináris modellt javasolja. A magyar munkajog megújítását is a munkaszerződés alapfogalmának kimunkálásával látja elérhetőnek.[1613] A munkaszerződés megreformálása azért szükséges, mivel annak újraalkotott fogalmával a munkajogviszony szükséges és elégséges kritériumkatalógusa is megfogalmazhatóvá válna, amely által a nem munkaviszonyok is a rendszer integráns részeivé válhatnának.[1614] A téma egyik vezető magyar kutatója tehát fenntartja a hármas modell koncepcióját, azonban úgy véli, a munkaszerződés fogalmát újra kell gondolni.

Jakab úgy véli, hogy a munkajog fejlődése elkezdődött, amelynek két végpontja van: a fejlődés a munkaviszonytól indul, és a személyes munkavégzési viszonyokkal fejeződik be.[1615] Ezen elmélet, amely Freedland és Countouris nevéhez fűződik, a jogviszonyok széles spektrumában gondolkodik – így tehát pont azt a jelenséget kezeli, amely a leginkább megnehezíti az újító fogalomalkotást. Szakít a korábbi kettős és hármas modellel, hiszen célja a munkaviszony reinstitucionalizációja.[1616] Helyettük bevezeti a személyes munkaszerződés, személyes munkavégzési viszony fogalmát. A két szerző szerint jelenleg merevek a munkavégzés keretei, hiszen alapvetően a kettes-hármas modellt követik. Álláspontjuk szerint a hármas modell sem megfelelő „a személyes munkavégzési viszonyok sokszínűségének leírására."[1617] A merev keretek helyett jogviszonyok családjait kezelik, új kritikai osztályozási rendszer létrehozatalán keresztül. Ezek laza jogi kategóriák, amelyek rugalmasan értelmezhetők. Az elmélet hármas tipológia alapján három munkavégzési viszonyban gondolkodik: „hagyományos munkaszerződés alapján való foglalkoztatás (biztos munka),

[1612] KISS, György (2008): 29.
[1613] KISS, György (2008): 30.
[1614] KISS, György (2008): 30.
[1615] JAKAB, Nóra (2015a): 423.
[1616] JAKAB, Nóra (2014b): 58-59.
[1617] JAKAB, Nóra (2015a): 424.

munkavégzés a közszférában (biztos munka), szabad foglalkozásúak munkavégzése (önálló munka), egyéni vállalkozói jogviszony,, tanácsadók szabadúszók (önálló munka), atipikus munkavégzések, mint például az alkalmi munka, részmunkaidőben való foglalkoztatás (bizonytalan munka), gyakornoki munka (bizonytalan munka), önkéntes munka (bizonytalan munka).[1618] Kiss úgy véli, hogy ezen elmélet nem alkalmas arra, hogy az európai jogrendszerek befogadják, mivel azok nem értek meg rá. Ezzel Jakab is egyet ért, hiszen a sok jogrendszer így álláspontom szerint a magyar is – még nem tudott a hármas modellel sem megbirkózni.[1619] A személyes munkavégzési viszonyok elmélete ugyan jelenleg a legtávolabbi, legfejlettebb végpontot jelenti, azonban pár évtized múlva meghaladottá válhat Jakab szerint.[1620] Jakab áttekintve az egyes alternatívákat, arra jut, hogy a harmadik státusz létrehozása annak a veszélyével járhat, hogy a munkaerő-piac megkettőződik, hiszen a státuszt kihasználva növekedhet a szürke zónában munkát végzők halmaza.[1621] Mindemellett a polgári jogi jogviszonyok munkajogi védelme nem elhanyagolható feladat, mivel ezeknél a jogviszonyoknál is megjelenhet a másik féltől való kiszolgáltatottság Jakab szerint.[1622] Ezenfelül ellenzi a szerző, hogy a magyar jogalkotó atipikus munkavégzéssé, munkaviszonnyá tegye a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyt.[1623] Ehhez vezethet, ha túl szűk értelemben határozza meg a jogalkotó a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalmát.[1624]

Meg kell említenünk Hajdút, aki a legmodernebb munkavégzési formákkal is foglalkozik kutatásai során. A javaslatok megalkotásakor és vizsgálatakor elengedhetetlen a fejlődés irányainak figyelembevétele, hiszen nem csak a jelen, de a jövő munkavégzői és munkavégzési viszonyai számára is megfelelő szabályozást kell alkotni. Hajdú az Mt. 4. §-sából kiindulva a munkajogi védelem kiterjesztését az analógia eszközével látja elképzelhetőnek.[1625] Az említett paragrafus előírja, hogy a tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatására az Mt. fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseit kell

[1618] JAKAB, Nóra (2015a): 425.
[1619] JAKAB, Nóra (2015a): 425.
[1620] JAKAB, Nóra (2015a): 422.
[1621] JAKAB, Nóra (2015a): 423.
[1622] JAKAB, Nóra (2015a): 428.
[1623] JAKAB, Nóra (2015a): 429.
[1624] JAKAB, Nóra (2015a): 432.
[1625] Az előadás a következő konferencián hangzott el: "Az 'új' Munka Törvénykönyve dilemmái - 5 év távlatából" konferencia; 2016. december 13. Budapest

megfelelően alkalmazni. Izgalmas ötlet, hiszen itt a jogalkotó úgy terjeszti ki az összes fiatal önfoglalkoztatóra a munkajogi védelmet, hogy nem ad külön definíciót az ide tartozó jogviszonyokra, egyéb feltételeket sem határoz meg. Ez a lehetőség álláspontom szerint is figyelemre méltó, hiszen így a fogalomalkotás nehézségeit is elkerülheti a jogalkotó, ám mégis a munkajogi védelem alá kerülnek a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók. Igen ám, de ezzel a technikával élve nem csak a gazdaságilag függő, hanem a gazdaságilag független önfoglalkoztatók is munkajogi védelemhez juthatnának. Az aránytalanság kiküszöbölése végett a munkajogi védelem kiterjesztését fokozatosan tenné meg Hajdú. Nem munkaviszony esetén kötelező jelleggel a munkajogi intézmények kemény magja érvényesülne, például a munkavédelem, a pihenés szabályai, stb., és emellett lehetőség lenne opcionális védelemre is – így a díjazás szabályainak kiterjesztésére, stb.[1626] Ez a rendszer álláspontom szerint egyezéseket mutat a francia megoldással, hiszen a francia munkajogi kódex, ahol enged „önfoglalkoztatást", azon munkakörökben minden esetben meghatározza legalább a munkajogi jogosultságok kemény magját, amelyet alkalmazni kell.[1627]

Hajdú álláspontja egybeesik Supiot véleményével. Szerinte a foglalkoztatás helyett a munkavégzésre kellene helyezni a hangsúlyt, kettős rendszert felállítva a munkajogi szabályozásban: egyrészt általános szociális jogok rögzítése lenne szükség, amelyek a munkavégzéstől függetlenül az egyénhez kötődnek, másrészt a kollektív tárgyalásokat emeli ki, amelyek eredményeképp a jogviszonyok típusaira speciális szabályozás jelenne meg.[1628] Perullit is itt sorolhatjuk, hiszen ő a Supiot-jelentéssel összhangban a szociális jogok kemény magjának meghatározását javasolja, amely a jogviszony jellegétől függetlenül vonatkozik minden foglalkoztatási viszonyra.[1629]

Talán illeszthetjük ezen sorokhoz Bankó javaslatát is. Bankó a német és a francia helyzetet alapul véve globálisan gondolkodik. A német bírói gyakorlat a tartósan egy cégnek dolgozó önfoglalkoztatóra minden tekintetben a munkajog előírásait terjeszti ki, míg a francia jog az egész francia munkajogi kódexet az egyes önfoglalkoztatási módozatokra terjeszti ki, más módokra csak a leglényegesebb szabályait, mint a

[1626] Hajdú József előadása "Az 'új' Munka Törvénykönyve dilemmái - 5 év távlatából" konferencia; 2016. december 13. Budapest
[1627] FERENCZ, Jácint (2015): 49.
[1628] JAKAB, Nóra (2014b): 58-59.
[1629] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 166.

munkaidő, szabadság, munkabér intézményei. Ez alapján Bankó úgy véli, a magyar jogalkotónak az önfoglalkoztatást vagy önálló törvényen keresztül, vagy az Mt. kiegészítésével kellene rendeznie.[1630] Mivel az atipikus foglalkoztatás a hagyományostól eltér, ezért felmerülhet az igény arra, hogy a munkajogi védelmi eszközök is a hagyományostól eltérő formában érvényesüljenek.[1631] Továbbá Bankó elképzelhetőnek tartja, hogy a kollektív munkajog az ideális eszköz, hogy a hagyományos munkavállaló-munkáltató fogalomrendszer kitágítása megtörténjen, s ez váljon a megoldás irányává.[1632] Román is csatlakozik a tágítás javaslatához, mivel úgy véli, hogy az irányelvi és tagállami jogi rendezés vizsgálata is arra mutat, hogy a munkavállalói fogalmat tágan kell értelmezni.[1633] Bankó továbbá felhívja a figyelmet arra, hogy „A munkajogon belüli változás az individuális munkajog területén elsősorban a munkavállalót megillető alapjogok differenciált megjelenítését jelentheti (mindenkit egyformán megillet minden jog, avagy a floor of rights elve érvényesüljön).”[1634] Persze, a szükséges mértékű és objektív alapokon nyugvó megkülönböztetés itt sem hagyható figyelmen kívül.[1635] Bankó tehát amellett foglal állást, hogy ugyan ténylegesen foglalkozni kell a problémával, hiszen az egyenlő bánásmód elve[1636] ezt megköveteli, ugyanakkor a munkajogi intézmények egy az egyben átültetése inkább feszültségeket fog okozni.[1637] Az egyenlő bánásmód alkalmazásával kapcsolatban az állapítható meg, hogy „a jogviszonyba történő ilyen mélységű beavatkozásnak kellően differenciáltnak kell lennie, ellenkező esetben az egyenlő megítélés, az esélyegyenlőség az atipikus munkajogviszonyok szabályozása tekintetében inkább több feszültséget okoz, mint megnyugtató eredményt produkál.”[1638] Itt meg kell említeni Jakabot, aki arra figyelmeztet, hogy a dogmatikai megoldásnál oda kell figyelni, hogy a munkavállalók között ne legyen diszkriminatív

[1630] BANKÓ, Zoltán (2008): 209.
[1631] BANKÓ, Zoltán (2008): 42.
[1632] BANKÓ, Zoltán (2008): 32.
[1633] ROMÁN, Róbert (2006): 423.
[1634] BANKÓ, Zoltán (2008): 56.
[1635] BANKÓ, Zoltán (2008): 56.
[1636] A vállalkozás és munkaviszony közötti egyenlő bánásmód egyes aspektusait érintette már alkotmányjogi panasz is, amelyben a benne foglalt tényállás akár a kényszervállalkozás egyik következménye is lehet. 3/D/1998. AB határozat a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló - többször módosított - 1991. évi IV. törvény 58. § (5) bekezdés a) pontja alkotmányellenességének vizsgálatáról
[1637] BANKÓ, Zoltán (2008): 216.
[1638] BANKÓ, Zoltán (2008): 216.

jellegű megkülönböztetés, illetve az új szabályozás ne járuljon hozzá a munkaerő-piac többszintűvé válásához.[1639]

Horváth a trichotóm rendszer képviselői közé tartozhat, mivel megfontolandónak tartja, hogy a státuszt külön törvényben rendezze a jogalkotó, mivel nem munkaviszonyról van szó, viszont a polgári jogi szabályozástól markánsabb beavatkozás indokolt.[1640] Prugberger a külföldi lehetőségek vizsgálata után helyesnek tartja a kihagyott 3. §-t visszahelyezni az Mt.-be, így a hármas modell mellett teszi le voksát.[1641] Emellett más lehetőségeket is érdemesnek tart az átgondolásra, ezzel lejjebb foglalkozom.

Somogyi a holland megoldást tartja figyelemre méltónak. A holland freelancer kategóriája elhatárolásra került a munkavállalótól, és alapvetően jellemzői egybeesnek a magyar kényszervállalkozók jellemzőivel. A holland hatóságok, hogy megállapítsák, szabadúszó, vagy munkavállaló az adott munkavégző, több sajátos szempontot is figyelembe vesznek. Ilyen a jövedelem nagysága a munkavégző oldalán, az üzleti kockázatok hordozójának személye, illetve Somogyi egy döntő kritériumra hívja fel a figyelmet. A hollandok vizsgálják, hogy ki invesztál a vállalkozásba, ki rendelkezik üzleti tőkével. Somogyi szerint ez a jellemző ügydöntő lehet az igazi vállalkozás, kényszervállalkozás és a munkavállaló elhatárolása során.[1642]

Ferencz álláspontja szerint a jogtudomány számára e kérdés akként körvonalazódik, hogy mely jogviszonyokat indokolt az Mt.-ben szabályozni, mivel munkaviszonyt eredményeznek, és melyek azok a további jogviszonyok, amelyek csupán munkavégzésre irányulnak, de nem célszerű munkaviszony keretében szabályozni.[1643] Emellett a szabályozási lehetőségeket vizsgálva mégis kijelenti, hogy igaz, hogy a felek szerződési szabadságán alapuló jogviszony-rendezése a kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavégző számára előnytelen, de nem biztos, hogy a szűkszavú szabályozás (amilyennek álláspontom szerint a tervezetben megjelent javaslat is minősül) mennyiben védi meg a gyengébbik felet a munkavégzési viszonyában.[1644] A szerző a szabályozás helyét tekintve egyet ért a jogalkotó korábbi lépésével. Úgy véli,

[1639] JAKAB, Nóra (2015a): 429.
[1640] HORVÁTH, István (2015): 8.
[1641] PRUGBERGER, Tamás (2015a): 99.
[1642] SOMOGYI, Zsuzsa (2006): 238.
[1643] FERENCZ, Jácint (2015): 15.
[1644] FERENCZ, Jácint (2015): 165-166.

mivel az Mt. kódex jellegű, ezért talán a legmegfelelőbb hely arra, hogy a szokásostól eltérő munkavégzési viszonyokat szabályozza.[1645] Az önfoglalkoztatás álláspontja szerint az atipikus munkaviszony általánosan elfogadott fajtája, így ezen státusznak, valamint külön említve a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszának munkajogi rendezése a magyar jogalkotó feladata. Emellett a szerző elkerülhetetlennek véli a kvázi-önfoglalkoztatás munkajogi státuszának kialakítását,[1646] ezáltal a hármas modellre való áttérést.

Gyulavári szerint az európai nemzeti jogalkotók általában csak az ál-önfoglalkoztatás elleni fellépésig jutnak el, azonban a kvázi-önfoglalkoztatói jogviszonyt alapvetően nem szabályozzák stabilan.[1647] Ezért álláspontja az, hogy az európai nemzeti jogalkotás nem hozza létre a megfelelő jogi feltételeket a munkajogi és szociális védelem biztosításához. A védelem hiánya azonban csak úgy hárítható el, ha a kormányzat megteremti a kvázi-önfoglalkoztatók munkajogi státusát, szociális jogosultságokkal övezve,[1648] amelyhez csatlakoznia kell a kiterjesztett hatályú ágazati kollektív szerződéseknek is.[1649] Mivel szerinte a nemzeti munkajogok eddigi fejlődéséből arra lehet következtetni, hogy szükség van közbenső kategóriára a munkavállaló és vállalkozó státusza között,[1650] ezért a szerző álláspontom szerint a hármas modell követőihez csatlakozik. Álláspontja szerint a német jogalkotó megtalálta a kiegyensúlyozott megoldást a státusz szabályozására.[1651] Javasolja a munkajogi kódexben történő átfogó szabályozást, mivel ez elvezethet a lépcsőzetes munkajogi védelem kialakításához.[1652] Felhívja ugyanakkor a figyelmet, hogy a munkavállaló fogalmának bővítése –amelyet álláspontom szerint a magyar jogalkotó is megtett az atipikus munkaviszonyok szabályozásával – széttöredezi a munkajogot, mivel azt nagyon különböző munkavégzési formákra kezdték el alkalmazni.[1653] A szerző felveti ugyanakkor lehetséges alternatívaként a munkajog személyi hatályának kiterjesztésére az alárendeltség fő kritériumának leváltását, amelyet a gazdasági

[1645] FERENCZ, Jácint (2015): 166.
[1646] FERENCZ, Jácint (2015): 167.
[1647] GYULAVÁRI, Tamás (2012): 91.
[1648] FERENCZ, Jácint (2015): 51.
[1649] GYULAVÁRI, Tamás (2011b): 32.
[1650] GYULAVÁRI, Tamás (2012): 92.
[1651] GYULAVÁRI, Tamás (2014a): 260.
[1652] GYULAVÁRI, Tamás (2011a): 349.
[1653] GYULAVÁRI, Tamás (2012): 94.

függőség kritériuma helyettesítene, hiszen manapság lényegesebb és iránymutatóbb szempont a másiktól való megélhetési függés.[1654]

A probléma megoldására mindenképp hatással lenne az a váltás, ha a magyar jogalkotó a munkaszerződést a Ptk.-ban helyezné el.[1655] Ezzel a köztes helyzetből fakadó dogmatikai ellentmondások megszűnnének, a megoldás lehetőségeinek keretei konkretizálódnának. Ezen elhelyezés ellen és mellett több érv is felmerült a Ptk. újrakodifikálása során és előtt is. Prugberger az Új Ptk. kodifikációjához kapcsolódóan a kiszolgáltatott fél védelmét megoldhatónak látta volna úgy, hogy a munkaszerződésre vonatkozó fejezet a Ptk.-ba integrálódnak. Ezt a megoldás dogmatikai és gyakorlati szempontból is helytállónak véli Prugberger.[1656] Kenderes is állást foglalt e kérdésben, kapcsolódva közvetetten a munkajogból történő menekülés problematikájához. Álláspontja szerint a munkaszerződés nem áll messze a polgári jogi munkavégzésre vonatkozó szerződésektől, hiszen az elhatárolásuk az egyes tevékenységeknél is kifejezetten nehézkes, emiatt a munkaszerződés jellegét tekintve a polgári jogi szerződések során is elhelyezhető lenne.[1657] Felveti a német gondolkodás átültetésének kérdését is az önálló kereskedelmi ügynökkel kapcsolatban. Ennek a státusznak a szabályozása alapján úgy véli, hogy időszerű megfontolni a szabad szolgálati szerződés nevesítését vagy a polgári jog, vagy a munkajogi kódexben, hiszen ez rugalmas foglalkoztatási lehetőségeket kínál a kötött munkaszerződés mellett.[1658] Továbbá a munkaszerződés Ptk.-beli elhelyezésére is reális lehetőséget

[1654] GYULAVÁRI, Tamás (2012): 94.
[1655] A munkajog és polgári jog kodifikációs kérdéseiről lásd például: KENDERES, György (2000): A munkajogi és a polgári jogi szabályozás összefüggései a Munka Törvénykönyvének kodifikációja szempontjából. *Gazdaság és Jog,* 2000/1., p. 17-19. KENDERES, György (2014): A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája. *Miskolci Jogi Szemle*, 2014/2, p. 5-17. 15. KISS, György (2000) PRUGBERGER, Tamás (2000): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. *Polgári Jogi Kodifikáció,* 2000/2, p. 19-26. SZALMA, József (2014a): A munkaszerződés, a szolgálati szerződés és a kollektív szerződés. *Magyar Jog*, 2014/1, p. 52-58. SZALMA, József (2014b): A munkaszerződés, a szolgálati szerződés és a kollektív szerződés. *Jogtudományi Közlöny,* 2014/7-8, p. 373-378. KISS, György (2007b). PRUGBERGER, Tamás (2006): 238. A legtöbb vonatkozó gondolatot remekül szintetizáló tanulmányban Jakab foglalta össze a magyar vonatkozó törekvéseket. JAKAB, Nóra (2015b): A munkajog és polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében. *Magyar Jog*, 2015/1, p. 18-26.
[1656] PRUGBERGER, Tamás (2002): 39. Lásd továbbá: PRUGBERGER, Tamás (2008b): Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhet a szolgálattal kapcsolatos szerződés hiánya miatt. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2008/1, p. 20-22. PRUGBERGER, Tamás (2011): Helye van-e a munkaszerződésnek az új Ptk.-ban, és ha igen, miként? *Magyar Jog,* 2011/3, p. 145-147.
[1657] KENDERES, György (2007): 63. Lásd még PRUGBERGER, Tamás - SZALMA, József (2012): A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. *Gazdaság és Jog,* 2012/10, p. 14.-17
[1658] KENDERES, György (2007): 142.

lát,[1659] hiszen, ahogy Szalma is felhívja a figyelmet, az új Ptk. szabályozza a munkavégzést magában foglaló jogviszonyokat, mint a közvetítői szerződést, a vállalkozási típusú megbízási szerződést, stb..[1660] A részleteit tekintve, a szolgálati szerződést keretjellegű fogalom-meghatározással kellene elhelyezni, utalva arra, hogy „szabad szolgálat esetében a szolgálati jogviszony keletkezésének, módosításának, és megszűnésének/megszüntetésének, a fizetett szabadságnak és a munkabérvédelemnek e kérdésében az Mt., míg a munkaviszony tartalmát illetően a vállalkozási és a megbízási szerződés az irányadó."[1661] A kötött szolgálatot, azaz a függő munkát tartalmazó munkaszerződésre vonatkozóan a Ptk. csak utalást tenne az Mt.-re.[1662] Ez a javaslat mindenképp megfontolandó, hiszen ezt követve a gazdaságilag függő, polgári jogi munkavégzés dogmatikai ellentmondások nélkül kaphatna munkajogi védelmet. Kenderes ezen felül a kényszervállalkozás problematikájának orvoslását tekintve úgy véli, nem várható teljes megoldás az Mt. kodifikációs munkálataitól.[1663]

Álláspontom szerint a jelenlegi keretek között a legcélravezetőbb lépésnek annak kell lennie, hogy a munkajogi védelem kemény magját minden munkavégzőre kiterjeszti a jogalkotó. Ez az álláspont csatlakozik Hajdúhoz, Perullihez, valamint a Kiss által is felvetett floor of rights elvéhez.[1664] Prugberger is amellett foglalt állást, hogy általános igény áll fenn a munkajogi minimál standardokra, amelyet a Ptk. Kötelmi jogi részének általános részében lenne indokolt elhelyezni.[1665] Egyébként ezen minimál-védelem létrehozásának több módja lehet, akár a szabad szolgálati szerződés fent említett átültetésével, akár a munkavállaló fogalmának átalakításával. Ez a szemléletváltás megoldást adhatna azon problémákra is, amikor a munkavégző a munkajogi védelemért küzd, ám ennek megszerzése kérdéses, ugyanis a jogalkalmazóknak kell dönteniük azon egyébként nehezen megválaszolható kérdésben, hogy az adott köztes jellegű munkavégzés munkajogi vagy polgári jogi jogviszony keretében történt meg.[1666] Azonban, amíg a kemény magok kialakítása nem történik meg, úgy vélem,

[1659] KENDERES, György (2007): 180. A munkajog és a polgári jog egymásra hatással vannak, hiszen a munkaszerződés a polgári jogi visszterhes szerződések körébe tartozik. SZALMA, József (2015): 12. Lásd még: PRUGBERGER, Tamás – SZALMA, József (2012): A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. *Gazdaság és Jog,* 2012/10, p. 14-17.
[1660] SZALMA, József (2015): 14. o
[1661] PRUGBERGER, Tamás (2008b): 22.
[1662] PRUGBERGER, Tamás (2008b): 22.
[1663] KENDERES, György (2007): 153.
[1664] KISS, György (2008): 13.
[1665] PRUGBERGER, Tamás (2002): 37.
[1666] Álláspontomhoz hasonlót fogalmaz meg egy uniós kutatás is. Egy 2017-ben az Európai Unió Bizottsága számára készült jelentésben az összes tagállam gyakorlatának vizsgálata hatására azt

egyedüli gyors javulást a harmadik kategória kialakítása hozhat, amely aztán később továbbfejleszthető minimálvédelemmé is. Azért vélem így, mert német rendszer is csak a harmadik kategória felé tudott továbblépni, a munkavállaló fogalmának megújítását jelenleg lehetetlennek tartja, tükrözi ezt a legáldefinícióval ellátott munkaviszony-fogalom is. Nem gondolom, hogy a magyar jogrendszer készen állna egy ennél drasztikusabb, újítóbb, modernebb felfogás kialakítására, amelyet az új munkavállaló-fogalom jelentene. Azonban a tökéletes megoldás megtalálása talán lehetetlen is, így be kell érnünk azzal, amely jelenleg kialakítható, még akkor is, ha ez a jogalkalmazás vállán is csattanna. A fő, nem túl távoli, elérhető cél álláspontom szerint a minimális jogok katalógusa, amelyet megelőzhet a harmadik kategória kidolgozása.

A változásra szükség van, mivel sajnos a fennálló, „feketén-fehéren" történő elhatárolás manapság lehetetlen.[1667] Ez főként igaz az információs technológia fejlődésével megjelenő munkavégzési viszonyoknál. A jogalkalmazást vizsgálva megállapítható, hogy a mai jogviszonyokban gyakori, hogy a munkaviszony és a polgári jogi jogviszony jellemzőit is magán viseli a foglalkoztatás, így ilyenkor nem egyértelmű, hogy melyik területre sorolja az eljáró bíróság azt. Mérlegelés kérdése, amely önmagában is vitatható jelenség, a jogbiztonságnak ellentmondó körülmény. Ahogy Kenderes is megállapítja, „*az elhatárolási érvek és ellenérvek száma nem lényeges, az összes szempont közül azt kell kiemelni és favorizálni, amelyik vagy amelyek jellegadónak minősíthetők a munkavégzés szempontjából*."[1668] Radnay úgy véli, hogy „annak eldöntése, hogy valakit függőségben foglalkoztatnak vagy az illető önállóan tevékenykedik, nem attól függ, hogy melyik mellett szóló körülmények vannak többségben, hanem általában a munkavégzés összképe az irányadó."[1669] A

fogalmazták meg, hogy a tagállamoknak egy minimum szintet kellene létrehoznia a szociális biztonsági és munkajogi biztonság kiterjesztésének kérdésében. A javaslat úgy véli, hogy a szociális jogosultságokhoz való hozzáférés terén mind az önfoglalkoztatók, mind az egyéb jogviszonyban munkát végzők számára. Az információhoz való hozzáférés, a továbbképzéshez való hozzáférés szintjét is szükséges javítani. A munkavégzés legkiszolgáltatottabb és legújabb formáiban dolgozók számára garantálni kell a megfelelő hozzáférést a szociális védelemhez, biztosítani kell a munkajogi védelemhez jutását. SPASOVA, Slavina. – BOUGET, Denis. - GHAILANI, Dalila – VANHERCKE, Bart (2017): *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies.* European Social Policy Network (ESPN), Brussels, European Commission 17-19.

[1667] KENDERES, György (2007): 127. Az elhatárolási kérdésekről lásd: PRUGBERGER, Tamás (2001): A munkavégzéssel összefüggő szerződések jogdogmatikai és elhatárolási kérdései. In.: *Collectio Iuridica Universitatis Debreceniensis* 2001/1

[1668] KENDERES, György (2007): 128.

[1669] KENDERES, György – BÁNYAI, Krisztina (2004): 43-47.

jogbiztonsággal ellentétes lehet ugyanakkor, hogy az egyik mellett szóló érvek túlsúlya ellenére a másik kerülne megállapításra, a munkavégzés összképe végett. A munkavégzés összképe[1670] azonban olyan rugalmas követelmény, hogy az a munkajoghoz való hozzáférés biztosítékaként nem szolgálhat.

V.4 Összefoglalás

A munka világa átalakuláson megy keresztül. A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás munkajogi védelem nélkül áll hazánkban, ám külföldön is felmerülnek problémák, ahogy azt a német megoldás taglalása során bemutattam. A munkajog előtt álló kihívás e réteg szabályozása, amely jelenleg nyitott kérdés. Ez indokolja, hogy egyre több szakértő gondolkodik el a még jobb megoldási lehetőségeken. Ahogy Bankó megfogalmazza, két körülmény biztos: „a foglalkoztatás ezen formái részei a gazdasági és a szociális valóságnak, másrészt a munkajog előtt álló egyik legnagyobb kihívás alapját képezik."[1671] A munkavállalóhoz hasonló jogállás kialakításának kérdésköre jelzi, hogy fennáll az igény a köztes formára az önálló és a munkavállaló között.[1672] A német és magyar szakértők azért veszik újra és újra górcső alá e fogalom megjelenését és annak lehetőségeit, mert látják a szükségét az egységességnek, amely nem csak a munkavégzők, de a jogalkalmazó szervek megfelelő jogalkalmazásához is elengedhetetlen.[1673]

A német jog tehát előszeretettel foglalkozik a kérdéssel, amely meglátszik a jogtudósok e témában született kutatómunkáin is.[1674] A jogi státuszok mezsgyéin mozgó jogviszonyok képezik az igazán problematikus helyzeteket, amelyek megoldása csak alapvető reformmal érhető el, amelyet Wank és Neuvians is az új munkavállalói fogalmi kritériumok alkalmazásán keresztül tart elképzelhetőnek.[1675] A személyi függést Neuvians hibás előfeltételnek tartja a munkajog alkalmazásának kérdésében keletkezés-történeti indokra hivatkozva, amely szerint a munkajog célja alapvetően a gazdasági függéssel jellemzett jogviszonyok kiegyenlítése volt. A polgári

[1670] KENDERES, György (2007): 128. Lásd még RADNAY, József (2000): A munkajogból menekülés egyes újabb külföldi fejleményei. *Gazdaság és Jog,* 2000/3. p. 18-21.
[1671] BANKÓ, Zoltán (2008): 216.
[1672] NEUVIANS, Nicole (2002): 202.
[1673] MÜLLER, Matthias (2009): 80.
[1674] MÜLLER, Matthias (2009): 173.
[1675] NEUVIANS, Nicole (2002): 194.

jog önálló ágaként keletkezett, hogy a munkáltató és munkavállaló közötti gazdasági erő-különbséget ellensúlyozza. Az ellensúlyozás eszközeit jelenti például a felmondási védelem, a szabadság, stb.. Ezek az eszközök nem állnak összefüggésben a személyi függéssel, hanem a gazdasági függésből eredeztethetőek.[1676] Ugyanakkor Neuvians és Wank álláspontját nem mindenki osztja, többen a hármas modell mellett foglalnak állást, méghozzá az anyagi jogi védelmi eszközeik bővítését célozva. A német szakértők alapvetően tehát a kettes és a hármas modellen belül gondolkodnak. A kettes modell követőinél kidolgozott javaslatot Wanknál találhatunk, amelyet sok megalapozott kritika ért.

A magyar szakértők is alapvetően e két lehetőséget fontolgatják, kiegészítve a Perulli által is felvetett, jogok keménymagjának lehetőségével. A magyar jogalkotó 2011-ben meghatározta a gondolkodás kereteit, felvetve a harmadik kategória kialakítását, amelyre végül nem került sor, azonban a téma, tágabb kontextusban a munkavégzés dogmatikai kereteinek megreformálása folyamatosan viták tárgyát képezi. A hármas rendszerre hatékony alternatívát még nem talált a német szakirodalom Schwarzberg szerint,[1677] pedig a német megoldás sem hibátlan, amelyet a német kutatók is elismernek. Ezek után maradt az elvárás a magyar jogalkotó felé, hogy a munkavégzést szabályozó jogviszonyok között csökkentse a fennálló „indokolatlan szakadékot,"[1678] amelynek módjairól - a fenti sorok alapján láthatóan – eltérő álláspontok alakultak ki. A fogalomalkotásnál több lehetőség is szóba jöhet. Kiss a hármas modellt preferálja, de a munkaszerződés fogalmát is megújítaná. Jakab is felhívja a figyelmet a hármas modellel járó veszélyekre, mint a jogalkalmazók helyzetének megnehezedése, a diszkrimináció, ugyanakkor, a harmadik kategóriának okszerű és megalapozott munkajogi védelmi különbségtételt kell végrehajtania Bankó szerint. Elgondolkodhatunk az angolszász jogrendszerben felvetett személyes munkavégzési viszonyok elméletén, azonban ahogy Kiss is rávilágított, ez a megoldás a kontinentális gondolkodástól távol áll.

A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek problematikájával, definiálásával együtt járt a munkavállaló fogalmának újradefiniálásának ötlete,[1679] sőt, globálisan vizsgálva egyet lehet érteni Kissel, miszerint a munkavállaló, a munkaszerződés, a

[1676] NEUVIANS, Nicole (2002): 195.
[1677] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 81.
[1678] GYULAVÁRI, Tamás (2011b): 31.
[1679] HENSSLER, Martin - OLBING, Klaus - REINECKE, Gerhard – VOELZKE, Thomas (1999): 54.

munkajogviszony fogalmának tisztázása a munkajog dogmatikai tisztaságát szolgálná, hiszen például el tudná határolni a polgári jogi munkavégzési szerződésektől.[1680] Más kérdés, hogy a szerződésekben való gondolkodás mennyire mutat előre. 2017. áprilisával lépett hatályba a munkaszerződés és így a munkavállaló fogalmának BGB.-beli definíciója, így a német jogalkotó kinyilatkoztatta jelenlegi álláspontját a munkajogi definíciókkal kapcsolatban. Az új munkavállaló-fogalomból arra következtethetünk, hogy a német jogalkotó nem veti el a korábbi munkavállaló-fogalmat, nem határoz meg szélesebb tartalmat az eddiginél, nem csatlakozik a Wank-féle elmélethez, hanem fenntartja a munkavállalóhoz hasonló jogállás kategóriáját. A magyar jogalkotó is hasonló álláspontón lehet, hiszen a 2012. évi I. törvény, a jelenleg hatályos Mt. előtti munkajogi kódex nem határozott meg munkavállaló-fogalmat, amelyet azonban a hatályos Mt. már megtett, ráadásul annak tudatában, hogy létezik gazdaságilag függő önfoglalkoztatás, hiszen azt a tervezetben is megragadta. A hatályos Mt. azonban ennek ellenére akként definiálta a munkavállalót, mint a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez.[1681] Azonban Reinhardt szavaival élve a hagyományos munkajog antikká vált, amelynek modernizálását sürgető jelenség maga a munkavállalóhoz hasonló jogállás. A munkajogba nem csak a személyileg függő, de az összes, szociális védelmet igényelő munkavégzőnek be kell férnie.[1682] A jelenleg használt fogalmak, mint az önálló munkavégző is, bizonytalanak, viszonyításon és tipizáláson alapulnak, így alapvetően jogbizonytalanság uralkodik.[1683] Ennek javítása nem csak a német, hanem a magyar nemzeti jogalkotó számára feladatot jelent.

Át kell gondolni, hogy a fogalomalkotás mellett milyen *jogkövetkezményeket* ruház e státuszra a jogalkotó, ha a hármas rendszert tartja fenn. A jogkövetkezmények és a definíció egymástól elválaszthatatlan szabályozási problémát jelentenek,[1684] így ennek részletes kidolgozására van szükség a fogalmi javaslatok megtételét követően. Kiemelendő lehetőségnek tartom a kollektív szerződéskötési képesség megnyitását számukra, hiszen a német jogrendszerben is sokan vélik úgy, hogy a kollektív munkajog megnyitása jelentette az egyetlen lehetőséget a munkavállalóhoz hasonló

[1680] KISS, György (2008): 28.
[1681] GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 3-4.
[1682] REINHARDT, Christoph (2013): 750.
[1683] REINHARDT, Christoph (2013): 755.
[1684] GYULAVÁRI, Tamás (2011b): 31.

jogállású személyeknek a munkakörülményeik, munkafeltételeik javítására.[1685] Ez az eszköz ugyanakkor nem működött teljesen hibátlanul a német jogrendszerben sem, hiszen a kollektív munkajog intézményeinek érvényesüléséhez szükségesek olyan körülmények, amelyek a munkavégzők egységbe tömörüléséhez kapcsolódnak. Itt kell megemlíteni Firley álláspontját, miszerint a „kollektívan szervezett munkavállalói réteg kialakulásának alapvető feltétele a tipikus, hagyományos munkajogviszony."[1686] Ugyanakkor a kollektív megállapodások regulatív funkciója tagadhatatlan, az ezen keresztüli munkafeltétel-kialakításával kapcsolatosan sokkal alkalmasabb a rugalmas eszközök használatára.[1687]

A jogkövetkezményekhez kapcsolódva a külföldi és magyar szerzők által is felvetett, szociális jogok keménymagjának meghatározása továbbra is járható út lehet. Javasolható ez a megoldás, mert megkönnyíti a jogalkotó helyzetét, mivel a foglalkoztatási viszonyra tekintet nélkül adja meg a meghatározott szintű védelmet. Itt lehet alkalmazni Hajdú analógiára vonatkozó javaslatát, amely a fiatalkorú munkavégzők speciális védelmének kiterjesztését veszi mintaként.

Ha a jogalkotó végül a hármas modell mellett marad, ahogy azt például Kiss is javasolta, konkrétan meg kell határoznia, kik azok az önfoglalkoztatók, akiket munkajogi védelembe kíván vonni. Mindazonáltal, ha nagyon konkrétan határozza meg a kereteket a jogalkotó, azzal elveszti a rugalmasságot, túlságosan megköti a jogalkalmazók kezét az egyedi esetek mérlegelése során. A túl homályos tartalmú fogalmak ugyanakkor lehetetlenné teszik a következetes jogalkalmazást. A munkavállalói fogalom-kiterjesztés, azaz a bináris modell újraértelmezése ahhoz vezetne, hogy a klasszikus munkavállaló-fogalom eltűnik. Felmerülhet a kiterjesztésben a lépcsőzetesség, azonban ez a munkavállaló fogalmát darabolná fel. A külön kategória megalkotása egyértelműen igényli a jogkövetkezmények külön szabályozását, hiszen a munkavállalói jogkövetkezmények, amint fent láthattuk, egy az egyben nem ültethetők át. A német jogalkotó is visszautal a munkavállalói jogkövetkezményekre, ahogy azt a magyar jogalkotó elnagyoltan megpróbálta.

[1685] SCHWARZBERG, Friderike (2008): 145.
[1686] PRUGBERGER, Tamás (lekt.) (2010): 27.
[1687] PRUGBERGER, Tamás (lekt.) (2010): 31.

Kérdés ezek után, hogy hogyan lehetne mégis védelem alá helyezni e státuszt, hiszen a legtöbb szakértő is ezért száll síkra.[1688] Ha a reform-javaslatokat nézzük, azok sem feltétlenül biztosítanak hibátlan megoldást. „Quot homines, tot sententiae"[1689] – tartja a latin mondás. A fent sorolt modellek mindegyike tartalmaz olyan gondolatot, elvet, amely hasznosulhat a megfelelő fogalom-kialakítás során, legyen az egy új munkavállaló-fogalom, vagy egy jobb munkavállalóhoz hasonló jogállású személy-fogalom. Érdemes ezen javaslatokat nem csak önmagukban, hanem együttesen is vizsgálni, hiszen az elméletek egyes elemeinek kiemelésével és egy szintézisnek tekinthető egyveleg kialakításával elérhető lehet egy jobb megoldás is a helyzet kezelésére. A külföldi megoldások vizsgálata továbbá elengedhetetlen, amelyhez próbáltam hozzájárulni magam is a német rendszer részletes bemutatásával.[1690]

Az más kérdés, hogy mennyiben lesz hosszútávon megfelelő a kialakított megoldás. A magyar és a német munkajogi szabályozás is kettős fogalmi rendszerre épít: munkaviszonyok és polgári jogi jogviszonyok talaján gondolkodik.[1691] Előfordulhat, hogy a megoldás kulcsa ezen alapok felforgatásában áll, hiszen ahogy Kiss fogalmaz az uniós dokumentumokat vizsgálva, a „korábbi kétpólusú jogállás-meghatározásra épülő jogviszony-konstrukció elavult. Egyértelművé vált ugyanis, hogy a „munkavállaló" és a „független önfoglalkoztató" (independent self-employed, nicht abhängige Selbstständigen) már nem tükrözi a foglalkoztatás gazdasági és szociális realitását."[1692] Ehhez kapcsolható a munkavégzés jövőjének elképzelése. Napjainkban a munkaerőpiacot érintő fejlődési tendenciák közül Hajdú hat olyan tényezőt emelt ki, amelyek gyökeresen átalakítják a munkavégzés jövőjét: „1. A munkahelyi belső struktúra és előmeneteli rendszer változása. 2. Multigenerációs munkahelyek létrejötte. 3 A robotika és ezzel egyidejűleg a mesterséges intelligencia („okos" munkahely) térnyerése a munka világában. 4. Az IT-felhő alapú munkavégzés (human cloud). 5. A big data és a szociális média alkalmazási dimenziói a munkahelyen

[1688] Kiss, Prugberger és Gyulavári is ezen az állásponton vannak többek között. PRUGBERGER, Tamás (2016): Ferencz Jácint »Atipikus foglalkoztatási formák«című könyvéről. *Miskolci Jogi Szemle*, 2016/1, p. 139-149, 141.
[1689] „Ahány ember, annyi vélemény." (latin közmondás)
[1690] A külföldi rendszerek vizsgálatát folytatni kell. Érdemes lehet például az ír megoldást is vizsgálni, hiszen ez az egyetlen jogrendszer, amely „puha szabályozást" kezdeményezett szociális párbeszéd eszközével, amely során a jogi védelmet a szürke zónában dolgozókra is kiterjeszti. *Social protection rights of economically dependent self-employed workers.* (2013) Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Study, 31.
[1691] GYULAVÁRI, Tamás (2014b): 1.
[1692] KISS, György (2008): 15.

(workplace monitoring). 6. Flexibilis és felülről nyitott munkavállalói életciklus (nyugdíjkorhatár eltörlése).[1693]

A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás azonban fennálló és valamilyen módon szabályozható, jogalkotási probléma.[1694] Ahogy Pál Lajos fogalmaz, „paradigmaváltásra van szükség."[1695] A mód megtalálásának és pontos végrehajtásának feladata a jogalkotás vállát nyomja, amely azonban mindig befolyásolt a gazdasági és politikai döntések által.[1696] Ahogy Pál Lajos és Prugberger Tamás is megfogalmazza, a munkajogi szabályozás alapvetően a nagyvállalati igényeket veszi figyelembe,[1697] hiszen az tudja a legnagyobb nyomást kifejteni a jogalkotó esendő emberi természetére. Egyetértek Petroviccsal abban, hogy a megoldás keresésekor a jogalkotónak azt kell célul tűznie, hogy a rugalmasság mellé valódi biztonság is társuljon,[1698] amely esetében a nagyvállalati érdekek –amelyek eddig domináltak- csökkentett figyelembe vétele is szükséges lehet.

Felmerül a kérdés: Lehetséges egy védelmi skála felépítése a jelenlegi munkavédelmi eszközökkel? Vagy csak a nagyon hasonló igényekkel rendelkező, de nem munkaviszonyban dolgozó személyekre lehet bizonyos munkavédelmi szabályokat átültetni? Ez csak eldöntendő kérdés lehet, vagy árnyalt választ is lehet adni? Jobb az árnyaltság, amely nem húz konkrét, biztonságos védelmi határt, vagy jobb a lezárt rendszer, amely nem nyitott az új foglalkoztatási formák igényeire? Árnyaltság egy ideális jogalkalmazókkal teli világban a megfelelő. De jobb a hibás valami, mint a semmi? Majd egy évszázados jogfejlesztés áll a német jogalkotó mögött, amely folyamatba a magyar jogalkotó csak a huszadik század végén csatlakozott. Mivel semmivel nem helyettesíthető a történelem során megjárt út és az ahhoz társuló jogalkalmazás évszázados tapasztalata és nagy munkája, ezért érdemes figyelni a német javaslatokat, újításokat, amely aztán a magyar szakértők számára is előremutató gondolatokat közvetíthet. Végezetül az is befolyásolja a jövő szabályozását, hogy merre fejlődik a tudomány: milyen munkát végző személyből lesz egyre több. Minden

[1693] HAJDÚ, József (2017): A munkavégzés jövője: A robotika forradalmának hatása a munkaerőpiacra. In: SÁRKÖZY, Tamás – KOLTAY, András – GELLÉN, Klára (szerk.) (2017): *Jog, innováció, versenyképesség*. CompLex Wolters Kluwer Kiadó, Budapest, p. 31-58. 31.
[1694] NAGY, László (2007): 537-543.
[1695] PÁL, Lajos (2007): Gondolatok a munkajogi szabályozás jövőjéről. *Munkaügyi Szeml*e, 2007/9, p. 9-11, 10.
[1696] KENDERES, György (2007): 11.
[1697] PRUGBERGER, Tamás (2008): 355. PÁL, Lajos (2007): 9-11.
[1698] PETROVICS, Zoltán (2016): 85.

feladatot tud-e az emberiség gépesíteni, és ezért csak magasan kvalifikált tudásra lesz szükség, vagy felértékelődik az individuum a munkaerő-piacon. A kreatív munka nem helyettesíthető gépek által. A mesterséges intelligencia esetleg ezt is felülírhatja.

A javaslatok, felvetések összegzését azért tartottam szükségesnek a dolgozat utolsó lépéseként, mivel a tudományt az eltérő álláspontok ütköztetése viszi előre. Adott egy társadalmi-gazdasági helyzet, amelyben meg kell nézni, hogy mi elvárható, és mi az, ami teljesíthető. Az ütköztetett német és magyar álláspontokkal célom volt felhívni a figyelmet, hogy több tudományos vitát kell még lefolytatni addig, amíg kiforr a problémát minden szinten átfogó és egyben kezelhető megoldás.

VI Összegzés

A kutatás során a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi védelmével kívántam foglalkozni. A kutatás során az a kérdés lebegett a szemem előtt, hogy meddig terjedhet ki a munkavégzői munkajogi védelem? A munkavállalóig, vagy azon túl is értékelhető? Emiatt a kutatási alapkérdésem az volt, hogy kell-e, és ha igen, hogyan kell a magyar jogalkotásnak szabályoznia és munkajogi védelem alá vonnia a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást?

E kérdéseket azért tehetjük fel, mert a magyar jogalkotó döntés előtt áll. A munkajogi védelmet Magyarországon eddig alapvetően a munkaviszonyban állók számára garantálta a jogalkotó. A munkaviszonyt, a munkavállalói státuszt meghatározott elemek mentén kerítették el a többi munkavégzési formától. Ezen szigorú elhatárolás mára vesztett indokoltságából, köszönhetően a kialakult új munkavégzési struktúráknak. Tágabb aspektusból a szűkebb megközelítés felé haladtam, kezdve a munkajogi védelem szociális alapjogi megalapozásával, uniós és nemzeti szinten vizsgálva a kérdést. Mindkét szintű kutatás megalapozta, hogy a munkavégzőknek járó szociális védelem nem csak a szociális biztonsági ellátásokat jelenti, hanem magában foglalja a munkajogi védelem kiterjesztését is. Ezért, az alapjogi felütéssel kapcsolatos hipotézisemet úgy vélem, alátámasztottam, azaz, hogy *mind az Európai Unióban, mind hazánkban a szociális jogokból levezethető a munkajogi védelem és annak kiterjesztése a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre is.*

A szociális jogi alapvetés, mint a védelem tág kontextusa után a probléma bemutatására van szükség. Megállapítottuk, hogy a munka világának legutóbbi fejleményei közé tartozik, hogy bekövetkeztek a gazdaság szerkezeti változásai, így például ágazati változások, a kisvállalatok arányának növekedése, a kényszervállalkozók megjelenése. A munkáltatók között kialakult a védelmi szint csökkentésére vonatkozó igény, így például több országban is –többek között Magyarországon is- egyre több önfoglalkoztató státuszú személlyel kötöttek szerződést, elkerülve a munkajogot és az azzal járó költséges védelmet. Ennek célja a költségcsökkentés mellett a munkaerőpiac szabályozásának rugalmasabbá tétele volt. A jelenséget egyébként nem csak a nemzeti szakértők, de az Európai Unió is észlelte. A

magyar jogalkotónak is döntenie kell, hogy a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók munkajogi védelmét meg kívánja-e oldani, és ha igen, hogyan.

A megoldás nem elodázható, amelyet a második fejezet második pontjában számadatokkal is példáztam. Kiemelkedő jelentőségű, hogy az összes uniós tagállam adatait nézve a teljes munkavégzői állomány 10 %-át adják azok az önfoglalkoztatók, akik beosztott nélkül dolgoznak. Az adatok ugyan nem jelzik, hogy ennek hány százaléka gazdaságilag függő, azonban az egyik általában elismert feltételt a gazdasági függőséghez, azaz az alkalmazottak hiányát a vizsgált munkavégzők egytizedében biztosan megtaláljuk. Ezen kutatások alátámasztották azt a kutatási feltevésemet, amely az első hipotézisemet támasztja alá, azaz, hogy *a jelenség, a változó munkavégzői státuszok megjelenése felett nem lehet szemet hunyni, hiszen a teljes munkaerőt jelentősen érintő problémát jelent. Ezért a magyar jogalkotónak is kell szabályoznia azt, munkajogi védelmi szempontból is.*

Mindezen adatok alapján tagadhatatlan, hogy létrejött a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás, a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriája. A különböző szerzők különböző definíciókkal látták el e kategóriát. Összegezve kijelenthetjük, hogy ezen személyek döntően személyesen, folyamatosan végzik a munkájukat, főként egy ügyfélnek, a jogviszony valamilyen legális jogviszony, és ebből a munkavégzési kapcsolatból származik a munkavégző megélhetésének döntő része. Őket az különíti el markánsan a munkavállalótól, hogy nem jelenik meg az alárendeltség a jogviszonyban, emiatt nem is minősül jogviszonyuk munkaviszonynak, inkább átmenetet képeznek a munkaviszonyok és a tényleges önfoglalkoztatás között.

Megállapíthattuk, hogy a problémával az egyes tagállamok másként birkóztak meg. A legtöbb tagállamban újraszabályozás történt, két stratégia mentén. Az *egyik* egy olyan *újraszabályozó* stratégia, amely a munkajogi szabályozás alkalmazási körét terjeszti ki az elismert szürke zónára. Ennek során a munkajogi szabályozást igyekeztek minél több új megállapodási formára kiterjeszteni. Ehhez tartozónak tekinthetjük kutatásomban részletesen vizsgált német rendszert is, ahol a munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási formákra is kiterjed bizonyos szintű munkajogi védelem, ha gazdasági függés és szociális védelmi igény áll fenn. Továbbá, ha a magyar tervezet megvalósul, szintén ehhez a stratégiához tartozott volna. A *második újraszabályozási stratégia*

igyekezett tipizálni és ad hoc jogalkotással szabályozni, védeni az új atipikus foglalkoztatási formákat. Ezen szemlélet mögött az a feltételezés húzódott, hogy a függő munka néhány elemét (folyamatosság, teljes munkaidő) magán viselő jogviszonyok ugyanúgy megérdemelnek valamilyen szintű védelmet. Ehhez tartozónak vélem a jelenlegi magyar szabályozást is, hiszen az atipikus munkaviszonyokon keresztül törekedett a jogalkotó a munkajogi védelmet kiterjeszteni bizonyos kiemelt viszonyokra. *Mindezekből azonban az is látható, hogy nincs egy egységes, minden államban ugyanolyan jól megvalósuló és működő szabályozási koncepció, így egy konkrét irányvonal sem formálódott ki, amely mentén a magyar jogalkotónak feltétlenül haladnia kellene.*

A kutatás csomópontjának bemutatása előtt nem mulaszthattam el felhívni a figyelmet és állást foglalni abban a kérdésben, hogy kit is tekintek önfoglalkoztatónak, gazdaságilag függő önfoglalkoztatónak, illetve milyen dogmatikai rendszerben gondolkodom. A legtöbb szakirodalomban a munkavállalóval szemben az önálló munkavégzőt, önfoglalkoztatót állítják fel, mint a piaci alapú munkavégzés jogi kategóriáinak két pillérét. Azonban találhatunk olyan szakirodalmat is, ahol másképp gondolkodnak a szakértők: a munkavállaló és önálló munkát teljesítő személy kategóriája között helyezkedik el az önfoglalkoztató (self-employed, Selbständige), amely státusz jogi természete nem tisztázott és legáldefiníciójával sem rendelkezik. Látható, fentebb részletesen is elemzett példákon keresztül, hogy a magyar szakértők között (is) ellentmondás mutatkozik a fogalmi háttérre vonatkozóan. Ennek több oka van, egyik az önfoglalkoztatás heterogén jellege, illetve, hogy minden tudományterület másképp ragadja meg az önálló munkavégzést. A munkajogtudomány keretei között maradva, nem tartom szerencsésnek a kétértelműséget ebben az esetben. Ugyan lehet, hogy bizonyos szempontok szerint helyesebb az önfoglalkoztató kifejezés alatt kizárólag a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy kategóriáját érteni, ám én azon az álláspontón vagyok, hogy a munkavállalói réteg jelenleg kezelt ellenpontja dogmatikailag az önfoglalkoztató, önálló munkavégző (self-employed, Selbständige). Ezen a rétegen belül látom megvalósulni a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást is, amely már de facto elmozdul a munkavállalói függőség felé, azonban marad az önfoglalkoztatás halmazában a jogalkotó szemszögéből. Ezen a fogalmi alapon áll az egész dolgozat is, s ez illeszkedik a legújabb uniós kutatásokhoz is.

Mindezen alapjogi, kialakulás-történeti, és fogalmi vizsgálat után jártam körbe a dolgozat csomópontját: a munkajogi védelmet, több aspektusból. Először az uniós és magyar helyzet vizsgálatát tartottam szükségesnek.

Az uniós megközelítés történeti szempontú vizsgálata során kirajzolódott, hogy már a 20. század második felében születtek jelentések, dokumentumok, amelyek felhívták a figyelmet a változással járó veszélyekre, és azok kezelésének szükségességére. Megvizsgáltuk, hogy a fontosabb elsődleges és másodlagos jogforrások eltérő módon veszik figyelembe a foglalkoztatáspolitikai kihívásokat, azonban az látható volt, hogy az uniós jogforrások nem alkalmaznak egy köztes fogalmat. Az egyes jogforrások személyi hatályának tekintetében alapvetően négy fő típust különböztethetünk meg: 1. a jogforrás a munkavállalóra terjed ki, amely során a nemzeti fogalmat kell figyelembe venni; 2. a jogforrás a munkavállalóra terjed ki, de ennek jelentését az uniós jogforrás meghatározza; 3. a jogforrás az összes munkavégzőre, tehát munkavállalóra és önálló munkavégzőre is kiterjed; 4. a jogforrás speciális szempont szerint meghatározott munkavégzőkre terjed ki, így például egy adott szakmában dolgozókra. Ha nemzeti jogra történik az utalás, akkor a nemzeti megoldás alapján kell értelmezni a fogalmi kereteket, így például a magyar jogban a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy önálló munkavégzőnek minősül, a munkavállalói védelemből nem részesülve. Az uniós munkavállaló-fogalmat tekintve Müller szerint csak a Szerződés 45. cikke alkalmaz meghatározott, szilárd közösségi jogi definíciót, a 48. cikk azonban nem erre támaszkodik, hanem egy szélesebb, szociális jogi fogalmat alkalmaz, amelynél már a nemzetállamok joga is mérvadóvá válik. A Szerződés 153. cikke különösen jelentős, hiszen ez a védelemre szoruló munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket is átfoghatja, amely mellett több különböző, fent ismertetett érv is szól. Ezt meghaladóan észrevehető, hogy ha különleges védelmi igény áll fenn, például egyes hivatások esetében, az uniós jogalkotási aktusok hatályát kiterjesztik az önálló munkavégzők meghatározott csoportjaira is. A szociális jogokkal foglalkozó Karta is hasonlóan alkalmazható, hiszen nem csak a munkavállalókra terjeszti ki hatályát. Kijelenthetjük mindezek alapján, hogy az uniós jog nem csak, hogy nem határozott meg egységes munkavállaló-fogalmat, de meghatározott kritériumokat sem vesz igénybe, nincs egy egységes orientáló irány a fogalomalkotásnál. A Bíróság azt is megállapította, hogy a használt fogalmak jelentése gyakran azok alkalmazásától függ. A köztes helyzetű

munkavégzők bevonására konkrét törekvést nem említhetünk, gyakoribb, hogy meghatározott csoportokra terjesztik ki a védelmet, mint a gyakornokok a munkavédelmi keretirányelv esetében. Bizonyos területeken, mint a speciális hivatást célzó irányelvek, illetve a Karta esetében is, megjelent az önálló munkavégzők bevonása, amely megmutatta, hogy az európai jog nem zárja ki a munkavédelem, a munkajogi rendelkezése hatályának kiterjesztését a munkavállalókon kívüli munkavégzőkre is. Ez a kiterjesztett védelem érint munkajogi védelmet és szociális biztonsággal kapcsolatos védelmet is. Azonban a kettő álláspontom szerint részben összefügg, hiszen a szociális dimenziónak része a munkajogi védelem bizonyos területe, ezért a kettőt nem választhatjuk el egymástól ebben az esetben. Az uniós szabályozás ellentmondásos helyzetet teremt, hiszen bizonyos kérdésekben így az önálló munkavégzőket bevonják a munkavállalók védelmébe, más esetekben pedig nem. A helyzetet tovább bonyolítja, hogy a nemzeti jog szabályozása a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre országonként eltérő. Ez jelentőséggel bír az egyes uniós jogforrások alkalmazásánál. Ezeknél az eseteknél az uniós jogforrás működése a nemzeti fogalmi keretek „fejlettségétől", illetve a jogszabályalkotás mögött álló gazdasági-szociális álláspontoktól függ. Amint láthattuk, vannak olyan uniós munkajogi védelemmel kapcsolatos jogforrások, amelyek a nemzeti jogi munkavállaló fogalmát alkalmazzák. Ezeknél a jogforrásoknál a nemzeti szintű megvalósulás tagállamonként eltérhet. Hiszen, ha a nemzeti jogalkotó a munkavállalót tágan értelmezi, és beleérti a munkavállalóhoz hasonló jogállású, gazdaságilag függő önfoglalkoztatót is, akkor az uniós jogforrás ki fog terjedni rá is. Ezzel szemben, ha a nemzeti jogrendszer ugyan védeni akarja a köztes munkavégzőket, de csak oly módon, hogy megtartja őket alapvetően polgári jogi munkavégzőkként, nem minősíti át munkavállalóvá, de kiterjeszt rájuk bizonyos munkajogi védelmi rendelkezéseket, ahogy azt a magyar jogalkotó is tette volna, akkor az adott munkajogi irányelv vagy egyéb jogforrás sem fog kiterjedni erre a személyi körre. Ez a megoldás mindenképp kétséges, a jogosultságok eltérő érvényesülése a tagállamok között további feszültségekhez vezethet a munkaerő-piac alanyai között.

Mindezek alapján leszűrhető, hogy jelenleg az Európai Unió számára is eldöntendő a kérdés, hogy miként szabályozza a munkavégzés új dimenzióit, amely szabályozásra való igényt a Szerződés 153. cikke alapoz meg, miszerint az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a munkavállalók szociális biztonsága és

szociális védelme területén is. Ez a cikk azért kapcsolódik a szürke zóna szabályozásának igényéhez, mert a szociális védelem részét képezi a munkajogi védelem is. A szociális védelem és a munkajogi védelem elválaszthatatlan jellegéről a legújabb nyilatkozatot, a Szociális Jogok Európai Pillére is tanúskodik, és álláspontom szerint a Pillérnek közvetlenül is hatást kell kifejtenie a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek szabályozásának alakulására. A Pillér többek között a modernizációhoz kapcsolódik, hiszen ahogy az 5. pontban lefekteti, támogatni kell a munkavégzés innovatív kereteit, amely témakörtől elválaszthatatlan a munkavállaló modernizálódó fogalmának kérdése is. A modernizáció magában foglalja az új, köztes munkavégzési formákat is. Több kihívás áll az uniós politikai döntések előtt a Pillér alapján. Ilyen kihívás a munkabiztonság és a munkavégzési viszonyok körülményeinek javítása a rugalmasság megtartása mellett, ahogy azt a Pillér 5. és 12. alapelve is leszögezi. A következő lépéseknek, ideértve a Szociális Jogok Európai Pillérének alkalmazását is, tekintettel kell lenniük a munkavégzés legújabb formáira is. Az Unió gazdaságát elárasztják az új konstrukciók, amelyek az új technológiákból és a digitalizációból fakadnak. Ahogy korábban bemutattuk, az Európai Parlament Foglalkoztatási és Szociális Bizottsága úgy látja, hogy a prekárius, bizonytalan munkavégzés elleni harc kulcseszköze a munkaerő-piac szabályozása. Az uniós jogalkotásnak keretet kell biztosítania e harc számára, amely eddig irányelvek formájában valósult meg, több-kevesebb sikerrel. A szintén rugalmas eszköznek bizonyuló Pillér a munkaerő-piac munkajogi kereteit alapjaiban érinti, hiszen például a minimálbérre, a munkahelyi egészség- és biztonságvédelemre, felmondási védelemre valamint a munkáltatói tájékoztatási kötelezettségekre is tartalmaz célkitűzéseket. Ezek a célkitűzések valamelyest megvalósultak volna a magyar tervezet esetében, így érezhető, hogy a magyar jogalkotó célkitűzése összhangban volt a Pillér később kialakított elveivel. A kutatásaim alapján megállapítottam, hogy a munkaerő-piac megfelelő szabályozása elengedhetetlen részét képezi az Unió szociális modellének, a Pillér megvalósításához emiatt hozzá tartozik az önfoglalkoztatás, a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás megfelelő szabályozási környezetének megteremtése, így garantálva a munkajogi és szociális jogi védelmet. Így a Pillérben megtestesülő uniós álláspont egyértelműen azt a feladatot tűzi a nemzeti, így a magyar jogalkotásnak is, hogy a védelmet igénylő munkavégzési formákat megfelelően szabályozza. Mindezek alapján a dolgozat elején megfogalmazott kutatási kérdésre, azaz, hogy v*ajon a szociális jogokat tartalmazó*

pillér hatással lehet-e a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi védelmére, igennel felelhetek. Ez tehát egy külső irányból érkező elvárást jelent a magyar jogalkotás felé a szabályozás létrehozására, amely alátámasztja az első hipotézisemet.

Az uniós vizsgálat után a magyar helyzet vizsgálatára törekedtem, bemutatni, hogy milyen kötelmi jogi eszközök állhatnak rendelkezésre a kiszolgáltatott helyzetben lévő önfoglalkoztató számára, illetve, hogy a mai magyar jogalkalmazásban milyen tendenciák rajzolódnak ki, mi jellemzi az ítélkezési gyakorlatunkat. A téma vizsgálata utoljára több, mint tíz évvel ezelőtt történt meg, ezért az erről szóló fejezet mindenképp aktuális, hiszen időközben a gazdasági fejlődés még erősebben lecsapódott a munkajogi viták körében, sokkal jobban érzékeltetve, hogy milyen problematikus csomópontok jellemzik a magyar jogalkalmazást. Ráadásul a téma kutatása során a legfrissebb ügyeket is feldolgoztam, amelynek hatására a fejezetben szereplő gondolatok több, mint hétszáz jogeset vizsgálata alapján született meg.

Az ügyek alapján érzékelhettük, hogy a változás széles körben érint különböző hivatásokat, ahogy ezt a fent bemutatott esetek is példázzák, így egyetemi oktatókra, ügynökökre, tanácsadói szakértői tevékenységet végzőkre, biztonsági őrökre is kihat a dogmatikai folyamat. A vizsgált munkavégzésekben gyakran előfordul, hogy egyszerre jelenik meg a munkaviszonyra utaló jegy, és számos atipikus vonás is. Ezek a viszonyok teljes bizonyossággal nem sorolhatók egyik jelenlegi kategóriába sem, így a minősítéssel kapcsolatos vita azért zárulhat le, mivel a jogorvoslati lehetőségek száma korlátozott. Alapvető problémát tehát a jogviszony minősítése jelent. Egyre nehezebb elhatárolni az egyes foglalkoztatási viszonyokat, gyakran csak a mérleg egyik irányba történő apró elmozdulása szüli meg a döntést. Kritikus pontot jelent a munkaügyi ellenőrzés helyzete, kapcsolódva a magyar jogalkalmazáshoz. Nagyon sok az olyan eset, amely során a hatóság egy jogviszonyt munkaviszonynak minősít, ám a bíróság elé kerülő ügyben a jogalkalmazó bíró már másképp dönt, s a hatóság álláspontjával ellentétesen polgári jogi jogviszonynak tekinti az adott ügyet. A kétes helyzet tehát nem csak a munkavégzők és megrendelők számára jelent bizonytalanságot, de az eljáró munkaügyi ellenőrzési hatóságoknak is, hiszen a munkavégzési viszony definiálásával kapcsolatos vita gyakran náluk pattan ki. Ezen felül láthattuk, hogy a korábbi tanulmányokban gyakran emlegetett kényszervállalkozások, kényszermegbízások jelenléte a mai napig nem szűnt meg.

Egyre több a polgári jog területére kényszerülő munkavégző, amely kilépés nem minden esetben jár együtt a munkaviszony leplezésével, így a leplezett szerződések elleni harc itt nem vezethet győzelemre.

A magyar polgári jogi védelemmel kapcsolatos rövid eszmefuttatást azért tartottam lényegesnek, mivel ugyan alapvetően nem a munkajogi védelemhez kapcsolódik, de mégis fontos bemutatni, hiszen a jelenlegi magyar valóságban főként a sorra vett kötelmi jogi eszközök jelenthetnék az egyetlen eszközt a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók védelmére. Azonban amint kiderült, tekintettel különleges státuszukra, az ilyen munkavégzők a fent sorolt eszközökkel nehezen érvényesíthetnék igényeiket, így álláspontom az, hogy a munkajogi védelem kiépítése a jelenlegi kötelmi jogi eszközök alkalmatlansága révén elkerülhetetlenül szükséges.

A két téma kapcsán a két, fenti álláspontomat támasztottam alá, amelyek megerősítik mindkét hipotézisemet. A bírói gyakorlat vizsgálata alapján úgy vélem, hogy a *magyar bírói gyakorlatban is megjelenik a polgári jog és munkajog mezsgyéjén mozgó munkavégzők bizonytalan státusza, amellyel a magyar jogalkalmazás nem tud megbirkózni, s igényli a jogalkotó közbeavatkozását kvázi egy belső kényszert képezve, mivel e nélkül bizonytalanság uralkodik a foglalkoztatási viszonyokkal kapcsolatos igények elbírálásánál. Az eddig bevett módszerek nem alkalmasak arra, hogy minden új foglalkoztatási viszonyt egyértelműen kategorizáljanak. A kötelmi jogi eszközök vizsgálata során szintén megalapozódott a második állításom, amely szerint a magyar kötelmi jogi eszközök nem alkalmasak a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók számára védelem biztosítására, emiatt a jogalkotónak cselekednie kell.*

Az uniós dokumentumok, kutatások, jogforrások megteremtették a kereteket, amelyek mind azon irányba hatnak, hogy a gazdaságilag függő önfoglalkoztatók munkajogi védelme ugyan jelenleg nem megfelelően kiépített, sem uniós sem nemzeti szinten, azonban a garanciák kiépítése felé haladnia kell a nemzeti jogalkotónak, amelyet a Pillér által létrehozott puha jogi eszköz is sugall. Ezek után láthattuk, hogy a magyar gyakorlatot is érinti a probléma, amely lecsapódik az ítélkezési gyakorlatban, illetve a munkaügyi ellenőrzést védő szervek munkáját is igencsak nehezíti. Ezen felül a munkavégzők lehetséges eszközeinek alkalmatlansága is arra a következtetésre enged jutni, hogy a jelenlegi helyzet tarthatatlan. Mindezek miatt meg kell vizsgálni a külföldi bevált gyakorlatokat, illetve meg kell azt is nézni, hogy annak tükrében, illetve

a magyar jogrendszer keretei között a magyar jogalkotó által hozott egyetlen javaslat mennyiben lett volna járható út.

A külföldi bevált gyakorlat tekintetében a német rendszer mélyreható bemutatására esett a választásom, több okból. Ilyen ok a magyar tervezet és a német törvényi megoldás hasonlósága, a német és a magyar jogalkotó hasonló gondolkodása, illetve a német jogalkotás fejlett és precíz mivolta. A német megoldás bemutatását két alapvető szempontból végeztem el: a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkajogi státuszának fogalmi meghatározása, illetve a státusz munkajogi védelme, és a vonatkozó problémák. A témakör feldolgozását azért lehetett csak nagyobb terjedelemben elvégezni, mivel a státuszt nem egy kódex szabályozza, hanem a munkajogi törvények egyesével terjesztik ki hatályukat e rétegre. A kiterjesztés kérdésében azonban nem egyetlen fogalommal, hanem több különböző meghatározással dolgoznak, a munkajogi jogintézmények védelmi jellegétől függően lesz tágabb vagy szűkebb az átfogott réteg, így a német megoldás mindenképpen sokszínű, rugalmas, egyben álláspontom szerint kissé kaotikus. A részletek újbóli feltárását elkerülendő röviden úgy összegezném a vizsgálatot, hogy alapvetően több különböző fogalom van ugyan, de vannak főbb csapásvonalak, így a gazdasági függőség és a szociális védelmi igény fogalmi elemek. A két fogalom jelentése törvényenként másképp alakulhat, azonban a jelentésbeli különbözőség mellett a két fogalom használata további nehézséget eredményez. A két fogalmat nem lehet egyértelműen elválasztani, ugyanis hiányzik egy konkrét tényező, amely funkcionálisan elválasztaná kettőjüket. További oka a nehézségeknek, hogy a szociális védelmi igény alapvetően relatív fogalom. Ezeket az indikátorokat is csak további tényezőkön keresztül lehet vizsgálni. Ezért ugyan e két tényező mindig megjelenik a legáldefiníciók körében, mégsem mindig jelent jó megoldást, rugalmas és szürkének nevezhető mivoltuk miatt. A kollektív szerződésről szóló törvényben meghatározott fogalom egyfajta iránymutatást ad a többi törvény számára is. Ennek elemei nagyban hasonlítanak a magyar tervezetéhez, azonban több logikusabb megoldást is tartalmaz. Kiemelném a státusz szabályozása körében, hogy a dogmatikai elkülönítés a németeknél sem kiforrott teljesen, hiszen a mai napig vannak különböző álláspontok, hogy a német megoldás a hármas modell talaján áll-e, avagy a bináris modellt egy alkategóriával tette többé, de nem igazi hármas modellé.

A német megoldás a felállított munkajogi védelem tekintetében jelent igazi kihívást a megoldás megismerése során. A német munkajogi védelem bizonyos elemeit terjesztette ki a jogalkotó e rétegre. Az egyes védelmi intézmények körében eltérő jelentéssel bír a státusz, így előfordulhat, hogy egy, a kollektív szerződésről szóló törvény szerint munkavállalóhoz hasonló jogállású személy egy másik törvény alkalmazása során nem minősül ilyennek. Ezen felül a jogalkotó a rétegből kiemelt bizonyos alcsoportokat és külön jogszabályt alkotott rájuk, illetve az egyes törvényekben külön megnevezésre kerültek. Így például van olyan német jogszabály, amely ugyan kiterjed a munkavállalókon kívüli személyekre is, de csak a bedolgozókra, akik a német rendszerben a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek tagjainak minősülnek. Ezen felül érdekes és egyben előremutató, hogy a kollektív szerződésről szóló törvény a kollektív munkajogi védelmet is megnyitja, azonban bizonyos hivatást gyakorló személyeknél még enyhébb feltételeket támasztva: bizonyos személyeknél az sem szükséges a gazdasági függés és szociális védelmi igény elismeréséhez, hogy a jövedelmének meghatározó része egyetlen személytől származzon, hanem ha az adott megrendelőtől folyik a jövedelmének egyharmada, már elnyerheti a munkavállalóhoz hasonló jogállást. Ez a fajta nyitás előremutathat a kérdésben, hogy a gazdasági függést mennyire szükséges szigorúan értelmezni, akár a magyar jogalkotónak is.

Ezen eszközök mellett a legtöbb munkajogi védelem, így például a felmondási védelem és a munkavállalói korlátozott kárfelelősség szabályai sem terjednek ki erre a rétegre. Ez a mai napig éles vitát szül a szakértők között, amelynek lehet, hogy van hatása a jogfejlődésre, ugyanis a legújabb, kárfelelősséggel kapcsolatos ítéletben a munkavállalóhoz hasonló jogállású iparos esetében az eljáró bíróság bizonyos körülményekre tekintettel mérsékelte a felelősségét a megrendelőnél bekövetkezett kár tekintetében.

Mindezek alapján a szakértők úgy vélik, hiányzik az igazi anyagi munkajogi védelem, s ezért a státusz fejlesztése szükséges. Ugyan kiemelkedik, hogy a kollektív munkajog kiterjed e rétegre, azonban amint lehetett látni, a kollektív munkajog csak egy lehetőség, az abban rejlő eszközök érvényesüléséhez a rétegnek plusz feltételeket kell teljesíteni, így egységbe kell tudnia tömörülni. Ezt néhány csoport, mint a médiában dolgozó személyek csoportja, meg tudta valósítani, s így munkajogi védelmüket

jelentős mértékben kiszélesítették, így hiába nem működik minden esetben ezen eszköz, mégsem mondhatjuk felesleges nyitásnak

A német megoldás részletes bemutatása után a magyar helyzetet kívántam bemutatni. Ennek során szólni kellett arról, hogy a magyar jogalkotó kaotikus módon próbálkozott egyes különleges jogviszonyok szabályozásával: bizonyos köztes jogviszonyokat az Mt.-ben helyezett el, a munkaviszony egyes típusaként, azaz atipikus munkaviszonyként elnevezve, míg másokat, mint a tartós közvetítői jogviszony, a Ptk.-ban szabályozott, illetve külön törvényben. Ez azt tükrözi, hogy a magyar jogalkotó érezte a szabályozási szükségletet, de nem feltétlenül volt abban biztos, hogy hogyan lehet az új jogviszonyokra átfogó szabályozást létrehozni, ezért egyes kiemelt jogviszonyokat egyesével szabályozott, különböző módokon. Talán a külföldi és uniós nyomás hatására azonban a magyar jogalkotás is megkísérelte szabályozni a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy státuszát, fogalmi vizsgálatok alapján valószínűleg a német mintára, illetve konkrét védelmi katalógust is létrehozott, az Mt. keretein belül maradva. A szabályozást tehát az Mt.-ben tette meg a jogalkotó, de fenntartotta a polgári jogi státusz jelleget, kiegészítve azt alakítás nélkül átemelt munkajogi jogkövetkezményekkel. A fogalmat és a védelmi katalógust is több kritika érte. Nem egyértelmű például, hogy a jövedelmi korlátot mi alapján húzta meg a jogalkotó. Emellett a jogkövetkezmények katalógusa az igazán problémás terület: mivel semmilyen kiegészítést nem fűztek hozzá, így a munkavállalóra kialakított következmények, mint a kárfelelősség, a szabadság, a kötelező legkisebb munkabér intézményét nem lehet probléma mentesen alkalmazni egy polgári jogi státuszú, önálló önfoglalkoztató esetében, amelynek részleteire magam is felhívtam a figyelmet. A német példán is láthatjuk, amely hasonlóan gondolkodott, hogy bizonyos esetekben szükség volt kiegészítésre, foglalkozásonként történő szabályozásra, elkülönítésre. Ezen felül a kollektív munkajog megnyitása is elmaradt. A német megoldásban kiderült, hogy ez az eszköz sem jelent teljesen megnyugtató védelmi intézményt, hiszen akadnak vele kapcsolatban érvényesülési gondok, mégis, bizonyos foglalkozások esetében kifejezetten hatást tudott gyakorolni a kollektív szerződés megkötése. Ezért fontosnak tartom, hogy a kollektív munkajog megnyitásán elgondolkodjon a magyar jogalkotó is. Az anyagi jogkövetkezmények hibái mellett hiányolom azt, hogy az eljárásjogi jogkövetkezmény nem került megfontolásra, holott a német megoldásban a szakértők szerint a védendő munkavégzői réteg helyzetére

mindenképp hatással van az, hogy milyen tapasztalatokkal és szemlélettel rendelkező bíró dönt a munkajogi igényekben. A javaslatok sora itt azonban nem áll meg, amely szerintem egy dologból fakad: abból, hogy hibátlan megoldást nem lehet találni a státusz szabályozására. Végezetül tehát, a német és a magyar megoldások és javaslatok bemutatása és értékelése során azon következtetésekre jutottam, hogy a második hipotézisem alátámasztásra került, *a kialakított német, és kialakításra javasolt magyar harmadik kategória nem adott volna teljes és komplex munkajogi megoldást, amelyet a bemutatott buktatók, hibák is igazolnak.*

A folyton felmerülő kihívások miatt a német és a magyar szakértők is a helyzet megoldására törekednek. A német szakértői javaslatok alapvetően két csomópont körül körvonalazódnak: a kettős modell átalakítása új munkavállalói fogalommal, illetve a hármas modell fenntartása, a státusz következményeinek erősítésével. A jogi státuszok mezsgyéin mozgó jogviszonyok képezik az igazán problematikus helyzeteket, amelyek megoldása csak alapvető reformmal érhető el, amelyet Wank és Neuvians is az új munkavállalói fogalmi kritériumok alkalmazásán keresztül tart elképzelhetőnek. Wank korábban kidolgozott egy teljesen új elméletet, amely a vállalkozási kockázatok önkéntes viselésének vizsgálatán keresztül szeretné elhatárolni a munkavállalót az önfoglalkoztatótól. Emellett más szempontot is vizsgál: a munkavállalói státuszból kizáró feltétel Wank javaslata szerint az, hogyha a vállalkozási kockázatok és lehetőségek, esélyek a munkavégző és megbízó között kiegyensúlyozottan oszlik meg. Különleges az elmélet, hiszen új alapokra helyezné a hagyományos munkajogi gondolkodást, ráadásul a szerző nem csak felvetette az ötletet, de annak részleteit is kidolgozta. Újító mivolta ellenére több kritika is érte az elméletet. Ennek körében beszélhetünk az újonnan felvetett fogalmi elemek nehéz vizsgálhatóságáról, amelyre példaként hozható, hogy a kockázatok és lehetőségek kiegyenlítettsége nehezen megállapítható, hiszen tökéletes kiegyenlítettség a gyakorlatban nehezen fordulhat elő, ezért meg kellene állapítani, hogy a mérleg milyen mértékű kibillenéséig beszélhetünk még kiegyenlített viszonyokról. Emellett a munkajogi védelmi rendszer megterheléséről a munkavállalónak minősülő személyek számának növekedése miatt. Mindezek miatt nem minősíthetjük Wank koncepcióját hibátlannak, és mivel megalapozott alternatívát a hármas rendszer leváltására még nem alakított ki más szakértő, ezért a legtöbb német kortárs kutató a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek státuszának erősítésére törekszik. Felvetik többen a

felmondási védelem kiterjesztésének lehetőségét, a kártérítési felelősség korlátozását a munkavállalóhoz hasonló mértékűre, illetve a lépcsőzetes, differenciált munkajogi védelem további fejlesztését. Látható tehát, hogy a német szakértők között a bináris modell merül fel, illetve a hármas modell fejlesztésére törekszik a szakértők többsége. A bináris modell átalakítását, úgy tűnik, a német jogalkotó nem tartja elképzelhetőnek, hiszen 2017-ben megalkotta a munkavállaló legáldefinícióját is, így vélhetőleg a jogalkotó is a hármas modell fenntartása mellett tart ki. Álláspontom szerint, ahogy a német jogalkotó sem hajlandó a bináris modell újragondolására, - annak ellenére, hogy Wank rendkívüli javaslatot alakított ki, - úgy a magyar jogalkotó sem lenne képes arra. Azért vélem így, mert a munkavállaló hagyományos fogalma annyira bevéső dött a munkajogtudomány alapzatába, hogy azt ilyen módon megváltoztatni szinte lehetetlen. Azonban kisebb mértékű változtatáson, mint egy alkategória létrehozása, avagy a munkajogi jogkövetkezmények átalakítása, érdemes elgondolkodnunk.

A témához kapcsolódóan a következő két de lege ferenda javaslatomat tudom megfogalmazni a lefolytatott kutatásaim alapján. A magyar szakértők között is kidomborodik a hármas modell hasznosságára vonatkozó vita. Többen, például Kiss is a hármas modell mellett foglal állást. Mivel a magyar munkajog eltérő természetű a némethez képest, a munkaszerződés Ptk.-ban történő szabályozását is említenünk kell, mint a helyzetet befolyásoló jogszabály-módosítási lehetőséget. A státusz szabályozási jellege mellett a kiterjesztésre kerülő védelmi intézményeket is át kell vizsgálni. A tervezet értékelésénél kibukott, hogy az intézmények azonos tartalommal történő kiterjesztése csak belső ellentmondásokat szülne, emiatt a jogkövetkezmények szabályozása a hármas rendszer kialakítása esetén körültekintő előkészületet igényel. Úgy vélem, *hogy a magyar jogalkotó először kénytelen a harmadik kategóriával megbirkózni, létre kell hoznia,* ami álláspontom szerint nem is igazán harmadik kategóriának tekinthető, inkább az önfoglalkoztatás egyik alcsoportjának, ezért nem ad majd elhatárolási nehézséget. A jogviszony marad önfoglalkoztatás, ezért ha jogalkalmazók elé kerül az adott munkavégzés, meg kell vizsgálni, hogy a gazdasági függésre utaló jelek fennállnak –e, és ha igen, akkor a munkajogi védelmi intézmények alkalmazása elkerülhetetlen. Azonban ezt a váltást a társadalomban is tudatosítani kell. Ha ez nem történik meg, a munkavégzők és megrendelők között bizonytalanság fog uralkodni, hogy az adott jogviszony tartós-e, bekövetkezett-e az, hogy attól a megrendelőtől függ a megélhetése a munkavégzőnek. Egy önfoglalkoztatói

viszonyban ugyanis a megrendelőnek nem feltétlenül kell tudnia arról, hogy az önfoglalkoztató másnak is dolgozik-e, és ha igen, jövedelmének mekkora részét képezi az egyes jogviszonyokból befolyó díjazás. Látnunk kell, hogy a jogalkotó nem alkothat olyan köztes fogalmat, amely mindenki számára megfelelő lesz, ezért arra kell törekednie, hogy a nagytöbbség lefedésére alkalmas legyen. Ez azonban rövid távú cél, azaz, hogy minél hamarabb „tüzet oltson" a jogalkotó. A német jogalkotónak e koncepciót több évtizedes munkával sikerült megvalósítania, a magyar jogalkotónak azonban nincs ennyi ideje, már most késésben van.

A hogyan kérdésre a tartós válasz, azaz hosszútávon a fő cél az, amit például Hajdú és Perulli is támogat, tehát a minimális munkajogi védelem kidolgozása minden munkavégzési viszony számára, mivel ebben nem lehet kérdéses a felek között, hogy rájuk illik-e a feltételrendszer, vagy sem, s így nem sérthetik meg úgy a jogszabályt, hogy akár az nem is tudatos részükről. Homályos törvényi feltételek esetében ugyanis, a megrendelő tisztességes eljárása esetén is megsértheti a munkajogi védelmi intézményeket, ha abban a feltevésben van, hogy az önfoglalkoztatója megélhetése nem tőle függ. Ezen felül a munkáltatói struktúra is befolyásolja azt, hogy a köztes kategória feltételrendszere miként érvényesülne az adott munkavégzési viszonyban. A kis- és középvállalkozások vélhetően törekednének visszaélni a harmadik kategóriának észlelt fogalommal, amelyhez hozzájárul az, hogy a munkavállalóhoz hasonló jogállású személlyel egyszerre több vállalkozási, megbízási jogviszonnyal is kapcsolódhatnak, amelyekben eltérő mértékű a munkavégző gazdasági függése. Emiatt a munkaprofil megrendelésenként változó lehet. Ezt a változóságot, és abból fakadóan a munkajogi védelem értelmezhetetlenségét kiütné, hogyha a minimális munkajogi védelem, a munkajogi védelem kemény magja meghatározásra kerülne, amely minden munkavégzőre kiterjed, függetlenül a jogviszonyban megjelenő gazdasági függés fokától. Azonban mi a kemény mag? A munkajogi védelem minimál standardjának tekinthető a magyar tervezetben megjelölt védelmi katalógus? Vizsgálatom alapján a második hipotézisem alátámasztásra került, miszerint nem, tehát a kialakított harmadik kategória több oldalról is támadható volt, főként a jogkövetkezmények tűrték a vitát. Ezért el kell gondolkodnunk azon, hogy mi legyen az a minimál munkajogi védelem, az a kemény mag, amely alkalmazható minden munkavégzőre, és így a munkavégzési viszonyok változásait tartósan tudnánk orvosolni. A kutatás során a munkavégzők összességében gondolkodtam. A dolgozat

alapjogi megközelítésen alapul, így a minimális védelem kialakításában az alapvető emberi jogokból is kiindulhatunk. A fundamentális emberi jogok kiemeltem és abszolút mértékben védendők, bármely jogviszony keretében történik is a munkavégzés. Ennek alapját a mag emberi jogok képezik. Ezen első generációs jogok közül a munkavégzők egyenlő bánásmódja meghatározó jelentőségű a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás viszonylatában. Emellett a munkavégzők védelme az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) dokumentumaiban, mag-egyezményeiben is gyökerezik. Az ezekben megjelenő jogintézmények visszacsengenek a magyar tervezetben megjelölt védelmi katalógusban, valamint a német megoldásban is, hiszen a munkavégzők védelmének több aspektusát is átfogják (egyesülési szabadság, [mint a kollektív munkajog megnyitása a német munkajogban,] munkabér védelme, [így a magyar tervezetben a kötelező legkisebb munkabér kiterjesztése,] stb.)

Láthatjuk, hogy a magyar szakértők között is megoszlik az alapkérdésemre adott válaszok tartalma, amelyeknél a különböző álláspontok egyszerre történő vizsgálata szükséges. A tudományt az eltérő álláspontok ütköztetése viszi előre. Van egy társadalmi-gazdasági helyzet, amiben egyedileg kell értékelni, hogy mi elvárható és teljesíthető. Egyetlen jó megoldás nincsen, azaz még nem találták meg azt a szakértők. A probléma többboldalú vizsgálata után arra jutottam, hogy a harmadik kategória, majd a minimális védelem bevezetése egy lehetséges jó megoldás, amely még mindig tartalmazhat buktatókat, azonban a tökéletes megoldás (azaz a munkajogi védelem kemény magja) megtalálásáig a legkevesebb buktatót tartalmazó elméletet kell gyakorlattá alakítanunk a több százezer ember érdeke védelmének eléréséért. Ez a cél nem tűr halasztást, s az eddig folytatott, valamelyest megrekedt vitát törekedtem a kutatással érdemibbé tenni. Úgy vélem, a különböző területek szakértőinek közös munkája viheti közelebb a szabályozás megtalálásához a jogalkotót. Közös munkával érhető el egyedül a mindenkinek megfelelő, a jövő kihívásait is túlélő, komplex szabályozási koncepció. Találó lehet Thüsing saját monológját is lezáró gondolatát jelen kutatásba is átemelni. „A cél világos, a megoldáshoz vezető út viszont még hosszú."[1699]

[1699] „Das Ziel ist klar, der Weg ist noch weit." Saját fordítás. KISS, György (2010): 324.

Összefoglalás

A munkajogi védelmet Magyarországon eddig alapvetően a munkaviszonyban állók számára garantálta a jogalkotó. A gazdasági és társadalmi változások tehát új munkavégzési megoldásokat indukáltak, amelyek a különböző foglalkoztatási formák kialakulásában öltöttek testet. E formák egy jelentős részét képezi a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás, azaz a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek problémaköre, amely nem csak hazánkban, hanem világszerte az egyik legfontosabb foglalkoztatáspolitikai probléma. A vizsgálatom alapvetően a munkavállalóhoz hasonló jogállású személy munkajogi védelme körül forog. Szükség van a munkavállalóhoz hasonló jogállású munkát vállalók kategóriájának tisztázására, hiszen e réteg gazdasági függésben áll egy, vagy kevés számú megrendelővel, ezért szociális védelmi igénnyel is rendelkezik, mégis, mivel személyi függés nem jellemzi munkavégzését, ezért munkaviszonynak sem minősül, így kireked a munkajogi védelemből. A kutatás során emiatt a kiindulópontom az volt, hogy alapvetően meddig terjedhet ki a munkavégzői védelem? A munkavállalóig, vagy azon túl is értékelhető? E kérdéseket azért tehetjük fel, mert a magyar jogalkotó döntés előtt áll. Az önálló munkavégzők egyre több esetben kerülnek munkavállalóhoz hasonló, gazdasági önállótlansággal jellemzett helyzetbe, amelyet a magyar bírói gyakorlat is észlel. Újabb kérdést állít elénk e helyzet: hogyan lehet kiterjeszteni a munkajogi védelmet? Annak mely elemei alkalmasak a kiterjesztésre? A dolgozatom központi témája tehát a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás, amely egy olyan munkavégzői réteg, amely igényli a munkajogi védelmet, mégsem részesül benne. Ez a védelmi igény indokolja, hogy gondolkodjunk a réteg munkajogi védelmi lehetőségeiről. A kutatásra ösztönző, a dolgozat egészét meghatározó alapkérdésem az, hogy *kell-e, és ha igen, hogyan kell a magyar jogalkotásnak szabályoznia és munkajogi védelem alá vonnia a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást?*

Megállapítottam, hogy a munkajogi védelem levezethető a szociális jogokból, ennélfogva az kiterjeszthető a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre alapjogilag is alátámasztottan, a következő két *hipotézist* vizsgáltam meg:

1. A magyar jogalkotónak a gazdaságilag függő önfoglalkoztatást szabályoznia kellene, munkajogi védelem alá kellene vonnia e réteget. Hipotézisem szerint indokolt

lenne a munkajogi védelem kiterjesztése, hiszen a magyar jogalkotót külső és belső kényszer is sürgeti e lépésre. Emiatt a magyar jogalkotónak is cselekednie szükséges.

2. A második hipotézisem az alapkérdésemben feltett „hogyan" kérdőszóhoz kapcsolódik. Feltételezem, hogy a magyar tervezetben megjelenő megoldás nem szabályozta volna vitát nem tűrő módon a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyeket a köztes kategória létrehozásával. A munkajogi védelmi intézmények kiterjesztésére a német megoldás segítséget nyújthat a magyar jogalkotónak. Ugyanakkor nem lehet a német megoldásból mindent, módosítás nélkül átvenni, hanem az egyes munkajogi intézményeket a német példa szerint a magyar jogi környezetben kellene vizsgálni. Feltételezem továbbá, hogy a magyar jogalkotónak egyedül a munkajogi lehetőségekben kellene gondolkodnia, mivel a kötelmi jogi eszközök nem tűnnek alkalmasnak a vizsgált munkavégzői réteg védelmére.

Ezen hipotézisek alátámasztására a következő tartalmi pillérekben vizsgálódtam. Alapjogi megközelítéssel indult a dolgozat, amely során alátámasztottam a feltételezésem, miszerint *mind az Európai Unióban, mind hazánkban a szociális jogokból levezethető a munkajogi védelem és annak kiterjesztése a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekre is.*

A II. fejezet alátámasztotta a feltevésem, miszerint *a jelenség, a változó munkavégzői státuszok megjelenése felett nem lehet szemet hunyni, hiszen a teljes munkaerőt jelentősen érintő problémát jelent.* Mivel fogalmi keveredés áll fenn a státusz leírására vonatkozóan, ezért ennek tisztázását is törekedtem elvégezni a teljes dolgozat egységes értelmezhetőségéért.

Ezek után a munkajogi védelem kiterjesztésének kereteivel (Európai Unió) és hátterével (a magyar kötelmi jog és ítélkezési gyakorlat) foglalkoztam a III. fejezetben. Az uniós vizsgálataim során *kutatási kérdésként merült fel az, vajon a szociális jogokat tartalmazó pillér hatással lehet a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi védelmére?* A kérdésre a kutatás igenlő választ adott.

A dolgozat alapvetően a magyar jogalkotó számára kíván támpontot nyújtani, ezért a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek jelenlegi polgári jogi szabályozásában fellelhető védelmet, azaz annak hiányát törekszem bemutatni. Erre tükörként állítom fel a magyar bírói gyakorlat vizsgálatát, amely által fény derült arra, hogy a magyar jogalkalmazásban is közvetlenül megmutatkozik a köztes zóna létezése, amelynek

bizonyíthatóan igénye van munkajogi védelem alá kerülésre. E kettő kutatási részlet mutatja be a magyar helyzetet, amely a munkajogi védelem szükségessége és mikéntje az alapkérdésekhez is kapcsolódik: a gazdaságilag függő önfoglalkoztatás magyar munkavégzők közötti jelenlétét és igényét a munkajogi védelemre, amellyel szemben felállítható a polgári jogi eszközhalmaz, amelyek felmerülhetnek, mint a gyengébb felet védő lehetőségek. Ezeknél viszont hipotézisemben azt feltételeztem, hogy nem alkalmasak a védelem megvalósítására.

A IV. fejezetben történt meg a konkrét nemzeti szabályozások vizsgálata, ezen belül a német megoldás tüzetes bemutatása, illetve a magyar megoldáskeresés értékelése, amelyek a második hipotézisemhez kapcsolódnak. A fejezet alátámasztotta a második hipotézisemet, miszerint a német megoldás vizsgálata indokolt, ezen felül előremutató a magyar jogalkotó számára is. Ugyanakkor rávilágítottunk arra, hogy ha a harmadik kategória létrehozása mellett teszi le a voksát a jogalkotó, akkor ahhoz további előkészületre van szükség.

Az V. fejezet már nem a jelen, hanem a jövő számára szól. Ennek során bemutattam, milyen lehetséges alternatívákat sorolnak a német és a magyar szakértők a probléma megoldására. Emellett a VI. fejezetben a kutatás eredményeinek összegzése után a de lege ferenda javaslataim is megtételre kerülnek, amelyek átfogják a rövid távú és a hosszú távú lehetőségeket is.

A probléma vizsgálatának módszerei között többet sorolhatok. Desk research jellegű kutatással tártam fel a vonatkozó magyar szakirodalmat. Emellett primer kutatást, valamint nemzetközi jog-összehasonlítást is végeztem. A primer kutatás egyrészt megjelenik a magyar Munka Törvénykönyve Tervezetében megjelent fogalmi kialakítás részletes vizsgálatában, másrészt a magyar bírói gyakorlat újító szemléletű vizsgálatában, harmadrészt a legfrissebb uniós dokumentumok bemutatásában, értékelésében. A nemzetközi vetületű kutatás főként a német jog megoldásának részletes vizsgálatában ölt testet.

A dolgozat megírása során széles körű angol és német nyelvű irodalmat használtam fel. A fordításokért felelősséget vállalok.

Abstract

In Hungary, legislator has so far guaranteed labour law protection fundamentally to persons having employment status. Economic and social changes have, therefore, induced new working patterns that have led to the formation of different forms of employment. A significant part of these forms is the issue of economically dependent self-employment, that is, a status of employee-like persons, which is one of the most important employment policy issues both in Hungary and worldwide. I mainly examine labour law protection for employee-like persons. There is a need to clarify the category of employee-like persons since as a stratum they are economically dependent on one or few clients and therefore have a demand for social protection, yet since their work is not characterized by personal dependence, it is not considered as an employment relationship, therefore it is excluded from labour law protection. During this research, my starting point is how far worker protection extends. To the employee or beyond? These questions are pertinent because the Hungarian legislator is facing a decision. Independent workers are increasingly faced with a situation of economic dependence similar to the employee, which is also perceived by the Hungarian judicial practice. Another question arises. How can we extend labour law protection? Which of its elements are suitable for extension? The central subject of my dissertation, therefore, is the economically dependent self-employed, a stratum of workers that requires labour law protection, but does not benefit from it. This demand for protection justifies considering labour law protection for this stratum. The stimulating research question defining the whole paper is *whether Hungarian legislation must regulate economically dependent self-employment and bring it under labour law protection, and if yes, how*.

I find that labour law protection can be deduced from social rights and hence can be extended to employee-like persons supported by fundamental rights. I examine the following two hypotheses:

1 The Hungarian legislator must regulate the economically dependent self-employed, and bring this stratum under labour law protection. The hypothesis is that the extension of labour law protection is justified, since a significant number of workers are affected,

which also affects Hungarian working conditions. Therefore the Hungarian legislator must act.

2 The other hypothesis is related to "how" of the basic question. I suppose that the solution in the Hungarian draft would not have regulated the status of employee-like persons in a non-controversial way by creating an intermediate category. The German model can help the Hungarian legislator to extend labour law protection institutions. However, it is not possible to take everything from the German model without change, but individual labour law institutions must be examined in Hungarian legal context based on the German example. The Hungarian legislator can only think of labour law options because the legal instruments of contract law are not suitable for the protection of the examined working stratum.

In support of these hypotheses, I examine the following content pillars. The dissertation starts from a fundamental rights approach, where I support the hypothesis that *labour law protection and its extension to employee-like persons can be deduced from social rights both in the European Union and Hungary*.

In Chapter 2, I support the hypothesis that the phenomenon, the appearance of changing working statuses cannot be overlooked, since it poses a significant problem for the entire workforce. Since the concept of status description is confusing, I strive to clarify it for a uniform interpretation of the entire thesis.

In Chapter 3, I examine the framework for the extension of labour law protection (European Union) and its background (Hungarian contract law and judicial practice). Exploring the EU framework, the research question arises whether the pillar of social rights can affect the labour law protection of employee-like persons. The question is answered in the affirmative.

The thesis is essentially intended to provide the Hungarian legislator with a point of reference, therefore I present the current civil law protection of employee-like persons or rather the lack thereof. I analyse the Hungarian judicial practice as a mirror making it clear that an intermediate zone exists which is directly reflected in the Hungarian law and which is in a justified need of protection under labour law. These two parts of the research present the Hungarian situation. The need and how of labour law protection is related to the basic questions: the presence of economically dependent self-employed among Hungarian workers and their demand for labour law protection,

as opposed to a set of civil law instruments which may arise as options protecting the weaker party. However, the hypothesis is that they are not suitable to provide protection.

In Chapter 4, I examine specific national regulations, including the careful presentation of the German model and the assessment of the Hungarian model, which are related to Hypothesis 2. Chapter 4 supports Hypothesis 2 that the examination of the German model is justified and, in addition, it is forward-looking for the Hungarian legislator. At the same time, I highlight that if the legislator chooses the third category, further preparation will be needed.

Chapter 5 is no longer for the present but for the future. I present possible alternatives by German and Hungarian experts to solve the problem. In addition, in Chapter 6 after summarizing the results of the research, de lege ferenda proposals are made, covering both short-term and long-term opportunities.

The thesis problem is examined by a range of methods. I explored the relevant Hungarian literature with desk research. In addition, I conducted primary research and compared international laws. Primary research is presented firstly in a detailed study of the conceptual design in the draft of Hungarian Labour Code, secondly, in the innovative examination of the Hungarian judicial practice, and thirdly, in the presentation and assessment of the latest EU documents. The international dimension of the research mainly covers the detailed examination of the German model.

For the dissertation I used a wide range of English and German literature. I take responsibility for the translations.

Jogszabályjegyzék

1. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
2. A Munka Törvénykönyve. Javaslat, 2011. július, megtekintve: 2014. augusztus 11. (http://www.munkaugyiforum.hu/archivum/munka-torvenykonyve-tervezet-2012-1-verzio)
3. 1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről
4. A Kormány 430/2016. (XII. 15.) Korm. rendelete a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról
5. 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
6. 2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról
7. 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról
8. Bürgerliches Gesetzbuch
9. Az Európai Unióról és az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 2012/C 326/01
10. A Tanács 1408/71/EGK rendelete a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról
11. A Tanács 89/391/EGK irányelve a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről
12. A Tanács 92/57/EGK irányelve az időszakos vagy helyileg változó építkezések biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményeinek végrehajtásáról
13. Európai Parlament és a Tanács 2002/15/EK irányelve a közúti fuvarozásban utazó tevékenységet végző személyek munkaidejének szervezéséről
14. A Tanács 91/533/EGK irányelve a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről

Bírósági határozatok jegyzéke

1. BSG, v. 31.3.2017, B 12 R 7/15 R
2. BAG. AP. Nr. 34 und 35. zu § 611 BGB
3. BAG AP Nr. 9 zu § 5 ArbGG 1979
4. BAG v. 16.07.1997, 5 AZB 29/96
5. BAG 30.08.2000 (5 AZB 12/00)
6. BAG 11.04.1997 (5 AZB 33/96)
7. BAG 16.07.1997 (5 AZB 29/96)
8. BAG 02.10.1990 (4 AZR 106/90)
9. BAG vom. 11. December 1996 - 5 AZR 855/95, AP Nr. 35
10. BAG vom 15. April 1993 AR-Blattei Nr 10 zu Arbeitnehmerähnliche Person
11. BAG vom 28. Juni 1973 AP Nr. 2 zu § 2 BUrlG
12. BAG vom 13. 8. 1980 Ap Nr. 37 zu § 611 BGB
13. LAG Schleswig-Holstein vom 5. April 1993 LAGE Nr. 2 zu § 5 ArbGG
14. Hess LAG 2013. április 2., Az: 13 Sa 857/12
15. BverwG 6 P 6.12, OVG 5 A 350/11
16. Európai Unió Bírósága, 2015. szeptember 10. – C-47/14 – *Holterman Ferho Exploitatie*
17. Európai Bíróság 2010. november 11 – C-232/09– *Danosa*
18. Európai Bíróság 2015. július 9. – C-229/14 – *Balkaya*
19. Európai Unió Bírósága, C-428/04 (2006. 04.06.), *Az Európai Közösségek Bizottsága által az Osztrák Köztársaság ellen 2004. október 6-án benyújtott kereset*
20. 3/D/1998. AB határozat
21. EM 057601 (Mfv. II. 10. 759/2000/4)
22. BH. 2009.220 (Mfv I. 10.949/2007)
23. EBH 2006.1528
24. EBH2016. M.9.
25. BH 2003.6.269.

26. BH 2002.113
27. Bfv. II. 1.395/2011/5 (BH 2012/11/B28)
28. Gf. 13. 40.322/2011/11
29. Mfv. I.10.566/2016/5
30. Mfv. I. 10.063/2008/3
31. Mfv. I. 10.298/2008/3
32. Mfv. I. 10.321/2004/3
33. Mfv. I. 11.179/2001/3
34. Mfv. I. 10.176/2001/3
35. Mfv. I.10.566/2016/5.
36. Mfv. I. 10.583/2005/4
37. Mfv. I. 10.598/2009/4
38. Mfv. I. 10.801/2001/3
39. Mfv. I. 10.468/2012/4
40. Mfv. I. 10.810/2008/3
41. Mfv. II. 10.214/2012/5
42. Mpk. II. 10.169/2006/1
43. Mfv. II. 10.235/2011/4
44. Mpk. II. 10.058/2007/1
45. Mpk. II. 10.156/2006/1
46. Mpk. II. 10.437/2006/1
47. Mfv. II. 10.488/2011/5
48. Mfv. II. 10.573/2015/4
49. Mfv. II. 11.186/2001/4
50. Mfv. II. 10.642/2013/7
51. Mfv. II. 10.795/2000/4
52. Mfv. I. 11.023/2008/2
53. Mfv. II. 10.859/1999/2
54. Mfv. I. 10.915/2011/4
55. Mfv. II. 10.2014/2012/5
56. Pf. I. 20.405/2009/7
57. Pf. 3. 21.045/20212/I
58. Pfv 6. 20.423/2008/4,6

59. Pfv. VII. 21.046/2005/4
60. Pf. VIII. 21.365/2008/12
61. Kfv. IV. 35.214/2002/4
62. Kfv. VI. 37.292/2000/4
63. Kfv. IV. 37.672/2002/4
64. Kfv. VI. 37.836/2000/7
65. Kfv. VI. 38.450/2000/6

Irodalomjegyzék

1. *A Bizottság ismerteti a szociális jogok európai pillérét*, 2017. április 26.; Európai Bizottság – Sajtóközlemény; http://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=pillar&mode=advancedSubmit&catId=22&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0 (Letöltés ideje: 2018. 03.01.)

2. *A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a szociális jogok európai pillérének létrehozásáról;* Brüsszel, 2017. 4. 26.

3. ÁDÁM, Antal – CHRONOWSKI, Nóra – DRINÓCZI, Tímea (2008): A szociális biztonságról. In: KISS, György – BERKE, Gyula – BANKÓ, Zoltán – KAJTÁR, Edit (szerk.) (2008): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára.* Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, p. 18-36.

4. ALBERT, Fruzsina – GÁL, Robert I. (2017): *ESPN Thematic Report on Access to social protection of people working as self-employed or on non-standard contracts*; *Hungary*

5. Arbeitnehmerähnlich oder scheinselbständig: Worin bestehen die Unterschiede und wer trägt welches Risiko?; http://www.stbweb.de/news/article.php/id/7710/?act=print (Letöltés ideje: 2018. 02.01.)

6. BALLAI, József (2006): Biztos bizonytalanság. *Magyar Narancs*, 2006/2, 2006. 01. 12.

7. BANKÓ, Zoltán (2008): *Az atipikus munkajogviszonyok – a munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon.* Doktori Értekezés, Pécs

8. BANKÓ, Zoltán (2008b): Az atipikus munkajogviszony fogalmáról. KISS, György – BERKE, Gyula – BANKÓ, Zoltán – KAJTÁR, Edit (szerk.): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára.* Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, p. 37-54.

9. BANKÓ, Zoltán (2010): *Az atipikus munkajogviszonyok.* Dialóg Campus Kiadó, Budapest – Pécs

10. BANKÓ, Zoltán (2014): *A rugalmas foglalkoztatás munkajogi megoldásai*. UTILITATES Bt, Pécs

11. BANKÓ, Zoltán (2015): Az atipikus munkajogviszonyok a magyar munkajogi irodalomban. In: *Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára,* ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, p. 35-49

12. BÁNYAI, Krisztina (2015): A foglalkoztatás jogviszonyairól a vállalkozás és az önfoglalkoztatás kapcsán. *Advocat,* 2015/1-2, p. 21-25

13. BERKE, Gyula (2006): *Jogutódlás a munkáltató személyében; A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és a magyar munkajogban.* Doktori Értekezés, Pécs

14. BREZNAY, Tibor (lekt.) (2006): *A munkajog nagy kézikönyve.* Complex Kiadó, Budapest

15. Briefing, Anstehende EU-Gesetzgebungsvorschläge, Januar 2016, EPRS | Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments; Autor: Monika Kiss; Wissenschaftlicher Dienst für die Mitglieder; Europäische Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit http://www.europarl.europa.eu/thinktank/de/document.html?reference=EPRS_BRI(2016)573900 (Letöltés ideje: 2017. 02.01.)

16. Briefing; January 2016, Undeclared work in the EU; EPRS | European Parliamentary Research Service; Author: Eulalia Claros; Members' Research Service http://www.europarl.europa.eu/thinktank/de/document.html?reference=EPRS_BRI(2016)573900 (Letöltés ideje: 2017. 02.01.)

17. C. L. DAVIES, Anne (2009): *Perspectives on Labour Law*. Cambridge University Press, New York

18. *Commission Recommendation of 26.4.2017 on the Europen Pillar of Social Right* (Az angol nyelvű szöveg megtalálható: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en) (A magyar nyelvű szöveget lásd: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_hu) (Letöltés ideje: 2018. 03.01.)

19. COUNTOURIS, Nicola (2007): *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context.* Ashgate Publishing Company, Hampshire, Burlington

20. COUNTOURIS, Nicola (2007): *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context.* Ashgate Publishing Company, Hampshire, Burlington

21. CZÚCZ, Ottó (1989): *Társadalombiztosítás a változó világban*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest,

22. CSONDOR, Katalin (2014): Egységbe-különülve, avagy konferencia a munkajog jogági hovatartozásáról és önállóságáról. *Kúriai döntések: bírósági határozatok: a Kúria lapja*, 2014/7,

23. DÄUBLER, Wolfgang (1986): Die Haftung des Arbeitnehmers – Grundlagen und Grenzen. *Neue Juristische Wochenschrift,* 1986

24. DE MOORTEL, Deborah - VANROELEN, Christophe (2017): *Classifying self-employment and creating an empirical typology*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Brussels

25. DEAKIN, Simon– MORRIS, Gillian S. (2012): *Labour Law*. Sixth Edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon

26. DEBALD, Dirk (2005): *Scheinselbständige – Verbraucher im Sinne des § 13 BGB?*. Logos Verlag, Berlin

27. DEINERT, Olaf (2015): *Soloselbstständige zwischen Arbeitsrercht und Wirtschaftsrecht.* Nomos Verlagsgesellschaft, Berlin

28. DELI, Petra Eszter (2013): *A munkavállaló szubjektív jogalapú felelőssége a német és az osztrák modellek jog-összehasonlító keresztmetszetében.* Doktori értekezés, Szeged

29. DUDÁS, Katalin (2004): Önfoglalkoztató – kényszervállalkozó – munkavállaló – Menekülés a munkajog hatálya alól. In: *Tanulmányok a munkajog jövőjéről*. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, p. 143-176.

30. ESIP (European Social Insurance Platform) (2017), Statutory pension insurance of digital platform workers: A comparative perspective, technical paper, ESIP, Brussels.

31. Eurofound (2016), *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

32. Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Dublin.

33. Eurofound (2017), *Aspects of non-standard employment in Europe*, Eurofound, Dublin.

34. Eurofound (2017), *Classifying self-employment and creating an empirical typology*, Working Paper

35. Eurofound (2017), *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

36. Eurofound (2017), *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

37. Eurofound (2017), *Exploring self-employment in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, Executive Summary,

38. *European Commission: Transformation of labour and future of labour law in Europe*. Final Report, June, 1998. http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/supiotreport_en.pdf, (Letöltés ideje: 2017.09.01.)

39. FERENCZ, Jácint (2015): *Atipikus foglalkoztatási viszonyok.* Dialóg Campus Kiadó, Budapest

40. FERENCZI, Fanni – PRUGBERGER, Tamás (2016): *A vállalkozás és a vállalkozói tevékenység egyes gazdaságjogi és gazdaságszociológiai problémáiról.* Kapitális Kft., Debrecen

41. FRANTZIOCH, Petra (2000): *Abhängige Selbständigkeit im Arbeitsrecht.* Duncker & Humblot Verlag, Berlin

42. FREEDLAND, Mark – COUNTOURIS, Nicola (2011a): The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: DAVIDOV, Guy– LANGILLE, Brian (szerk.): *The Idea of Labour law.* Oxford University Press, Oxford

43. FREEDLAND, Mark – COUNTOURIS, Nicola (2011b): *The Legal Construction of Personal Work Relations.* Oxford University Press, Oxford

44. FREY, Lea (2014): *Arbeitnehmerähnliche Personen in der Betriebsverfassung unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsschutzrechts.* Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main

45. FREY, Mária (2004): *Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája.* http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Frey_I.pdf (Letöltés ideje: 2018.02.01.)

46. FREY, Mária (2004): Az Európai Unió foglalkzotatási stratégiája; http://econ.core.hu/doc/mt/2004/hun/Frey_I.pdf; (Letöltés ideje: 2018. 02.01.)

47. GRANDI, Barbara (2012): Let's deconstruct the meaning of "dependent work" to enlarge the scope of labour law 1. The problem of defining the dependent worker: the Italian and the English legal systems as two examples from the common law and the civil law. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2012/1, p. 39-60.

48. GYULAVÁRI, Tamás – EGYED, Mária (1998): Szociális biztonság az Európai Unióban. *Esély,* 1998/4, p. 66-74.

49. GYULAVÁRI, Tamás (2003): Az EU szociális joga: érdekek kereszttüzében. *Jura*, 2003/2, 51.

50. GYULAVÁRI, Tamás (2009a): Munkajogi alapfogalmak a közösségi jogban. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2009/1, p. 7-24

51. GYULAVÁRI, Tamás (2009b): Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük levő szürke zóna. *Esély,* 2009/6, p. 76-107.

52. GYULAVÁRI, Tamás (2010): A foglalkoztatási jogviszonyok magyar rendszere. *Jogtudományi Közlöny*, 2010/7-8, p. 336-350.

53. GYULAVÁRI, Tamás (2011a): A foglalkoztatási jogviszonyok új dimenziója. *Esély*, 2011/1, p.1-21,

54. GYULAVÁRI, Tamás (2011b): Harmadik típusú jogviszonyok a munkajog átalakuló fogalomrendszerében. *Magyar Jog*, 2011/1, p. 23-34

55. GYULAVÁRI, Tamás (2012): Hagyományos munkavállalói jogok és új kihívások. In: TÓTH, Tihamér (szerk.): *120 éves a Rerum novarum: tanulmánykötet*. PPKE JÁK, Budapest, p. 85—100

56. GYULAVÁRI, Tamás (2014a): *A szürke állomány; Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán.* Pázmány Press, Budapest

57. GYULAVÁRI, Tamás (2014b): A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség?. *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2014/1, p. 1-25.

58. GYULAVÁRI, Tamás (2017): Munkajogi reformok az EU kelet-európai tagállamaiban. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2, p. 138-153

59. GYULAVÁRI, Tamás (szerk.) (2015): *Munkajog*. Elte Eötvös Kiadó, Budapest

60. Hajdú József előadása "Az 'új' Munka Törvénykönyve dilemmái - 5 év távlatából" konferencia; 2016. december 13. Budapest

61. HAJDÚ, József (2001): Az Európai Unió munka- és szociális jogának alapvető sajátosságai, különös tekintettel a jogharmonizációra. *Collega*, 2001/4

62. HAJDÚ, József (2001b): A szociális dimenzió fogalma és normatív szabályozásának fejlődése az Európai Unióban*, Európai Jog*, 2001/3.

63. HAJDÚ, József (2017): A munkavégzés jövője: A robotika forradalmának hatása a munkaerőpiacra. In: SÁRKÖZY, Tamás – KOLTAY, András – GELLÉN, Klára (szerk.) (2017): *Jog, innováció, versenyképesség*. CompLex Wolters Kluwer Kiadó, Budapest, p. 31-58.

64. HANDÓ, Tünde (2003): Leplezett szerződések a munkaügyi bíróság előtt. *Cég és jog,* 2003/7-8, p. 14-18

65. HASHIMOTO, Yoko (2004): *Der Begriff der arbeitnehmerähnlichen Personen unter besonderer Berücksichtigung der derchtsstellung des Handelsvertreters und des Franchisenehmers – zugleich mit einem Seitenblick auf die Rechtslage in Japan.* Verlag Shaker, Aachen

66. HENRICI, Horst (2002): *Der rechtliche Schutz für Scheinselbstständige: eine Untersuchung unter besonderer Berücksichtigung des Verlagsbereiches.* Verlag Dr. H. H. Driesen, Berlin, 2002

67. HENSSLER, Martin - OLBING, Klaus - REINECKE, Gerhard – VOELZKE, Thomas (1999): *Das arbeits- und sozialrechtliche Korrekturgesetz und die Scheinselbständigkeit.* RWS Verlag Kommunikationsforum, Köln

68. HORVÁTH, István (2015): Így írnék én… Javaslatok a Munka Törvénykönyve egyes szabályai módosítására 5. rész. *HR & Munkajog,* 2015/ 9.

69. http://ado.hu/szaklap/hr-munkajog/hr-munkajog-2015-10/felelosseg-az-alkalmazott-karokozasaert; (Letöltés ideje: 2017. 09. 12.)

70. http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-17-1004_en.htm (Letöltés ideje: 2018.03.01.

71. http://rundfunk.verdi.de/++file++54db8049aa698e611a00025e/download/TV%20Arbeitnehmera%CC%88hnliche%20Personen%20nach%20%C2%A712a%20TVG.pdf (Letöltés ideje: 2017. 07. 04.)

72. http://ujegyenloseg.hu/rossz-fizetes-letbizonytalansag-itt-a-prekariatus/; (Letöltés ideje: 2018. március 5.)

73. http://www.arbeitsrecht-weltweit.de/2017/04/12/der-neue-%C2%A7-611a-bgb-alles-neu-macht-der-april/ ; (Letöltés ideje: 2017. 07. 12.)

74. http://www.businessdictionary.com/definition/flat-organization.html (Letöltés ideje: 2017. november 4.)

75. http://www.fundamentum.hu/sites/default/files/00-3-04.pdf; 53. (Letöltés ideje: 2015. december 13.)

76. http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534833/lang--en/index.htm (Letöltés ideje: 2018. 02.01.)

77. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf (Letöltés ideje: 2018. 02.01.)

78. https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8965&acro=living&lang=hu&parentId=7846&countryId=HU&living; (Letöltés ideje: 2018. 02.01.)

79. https://lag-frankfurt-justiz.hessen.de/irj/LAG_Hessen_Internet?rid=HMdJ_15/LAG_Hessen_Internet/sub/32b/32b6ad6f-0008-e31f-012f-312b417c0cf4,,,11111111-2222-3333-4444-100000005003%252526overview=true.htm, (Letöltés ideje: 2017. július 6.)

80. https://lag-frankfurt-justiz.hessen.de/irj/LAG_Hessen_Internet?rid=HMdJ_15/LAG_Hessen_Internet/sub/32b/32b6ad6f-0008-e31f-012f-312b417c0cf4,,,11111111-2222-3333-4444-100000005003%252526overview=true.htm; (Letöltés ideje_ 2017. 07. 06.)

81. https://www.clickworker.com/about-us/clickworker-crowd/ (Letöltés ideje: 2018. 02.01.)

82. https://www.clickworker.de/2010/04/01/deutsche-telekom/ (Letöltés ideje: 2018. 02.01.)

83. https://www.haufe.de/personal/personal-office-premium/arbeitnehmer-zusammenfassung_idesk_PI10413_LI1918776.html; (Letöltés ideje: 2018. 02.01.)

84. https://www.haufe.de/personal/personal-office-premium/arbeitnehmeraehnliche-selbststaendige-1-rechtliche-einordnung_idesk_PI10413_HI2304610.html; (Letöltés ideje: 2017. 07. 25.)

85. https://www.haufe.de/personal/personal-office-premium/arbeitsrechtliche-aspekte-der-telearbeit_idesk_PI10413_HI517062.html; (Letöltés ideje: 2017. 07. 25.)

86. https://www.haufe.de/personal/personal-office-premium/arnoldtillmanns-burlg-2-geltungsbereich-1-allgemeines_idesk_PI10413_HI5670610.html; (Letöltés ideje: 2017. 07. 25.)

87. https://www.ndr.de/der_ndr/daten_und_fakten/handbuchorganisation146.pdf (Letöltés ideje: 2017. 07. 04.)

88. https://www.rbbpro.de/wp-content/uploads/2015/02/Tarifvertrag-f%C3%BCr-arbeitnehmeraehnliche-Personen-TVa%C3%A4G.pdf_x (Letöltés ideje: 2017. 07. 04.)

89. Internationale Arbeitskonferenz, 100. Tagung 2011, Soziale Sicherheit für soziale Gerechtigkeit und eine faire Globalisierung - Wiederkehrende Diskussion über sozialen Schutz (Soziale Sicherheit) im Rahmen der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2011; Internationales Arbeitsamt Genf

90. *Internationale Arbeitskonferenz, 100. Tagung 2011, Soziale Sicherheit für soziale Gerechtigkeit und eine faire Globalisierung - Wiederkehrende Diskussion über sozialen Schutz (Soziale Sicherheit) im Rahmen der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung.* 2011, Internationales Arbeitsamt Genf (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_154236.pdf) (Letöltés ideje: 2018.02.01.)

91. Internationale Arbeitskonferenz, 104. Tagung, 2015; Arbeitnehmerschutz in einer Arbeitswelt im Wandel; Internationales Arbeitsamt, Genf

92. Internationale Arbeitskonferenz, 104. Tagung, 2015; Arbeitnehmerschutz in einer Arbeitswelt im Wandel; Internationales Arbeitsamt, Genf

93. JAKAB, Nóra – PRUGBERGER, Tamás (2014): Ellentétek és kapcsolatok a magyar munkajogi-, és polgári jogi szabályozás között. *Jogtudományi Közlöny,* 2014/10, p. 477-487.

94. JAKAB, Nóra – SZEKERES, Bernadett (2015): A munkavégzési viszonyok változásai és az arra adott válaszok; in: BRAGYOVA, András (Szerk): *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium, Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai,* Miskolc, Gazdász-Elasztik Kft. Kiadó, p. 141-159.

95. JAKAB, Nóra – SZEKERES, Bernadett (2017): A személyi és/vagy gazdasági függésben munkavégzőkre vonatkozó felelősségi szabályok a német és magyar jogban. *Publicationes Universitatis Miskolcinensis Sectio Juridica et Politica, Tomus* XXXV, p. 266-284

96. JAKAB, Nóra (2014a): A munkaszerződésen alapuló munkajogi szabályozás a változó gazdasági és társadalmi viszonyok között. *Publicationes Universitatis Miskolcinensis Sectio Juridica et Politica,* Tomus XXXII, p. 397–409

97. JAKAB, Nóra (2014b): *A munkavállalói jogalanyiság munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre*. Bíbor Kiadó, Miskolc

98. JAKAB, Nóra (2015a): Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében. *Jogtudományi Közlöny,* 2015/9, p.421-433,

99. JAKAB, Nóra (2015b): A munkajog és polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében. *Magyar Jog*, 2015/1, p. 18-26.

100. JAKAB, Nóra (2017): Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2, p. 213-226.

101. JARJABKA, Tünde (2015): Az állam regulatív funkcióinak változása az új Mt.-ben. *Magyar Munkajog E-Folyóirat*, 2015/1, p. 91-107.

102. *Jean-Claude Juncker elnök, Az Unió helyzete, Európai Parlament, 2015. szeptember 9.*, In: A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának a szociális jogok európai pillérének létrehozásáról; Brüsszel, 2017. 4. 26.

103. KÁRTYÁS, Gábor (2008): A munkajog új kihívásai a XXI. század elején. in: KISS, György: *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára.* Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar kiadó, Pécs, p. 193-214

104. KENDERES, György – BÁNYAI, Krisztina (2003): Az Mt.-módosítás hatása a kényszervállalkozások alakulására. *Cég és Jog*, 2003/5, p. 5-8.

105. KENDERES, György – BÁNYAI, Krisztina (2004): A foglalkoztatási /munkavégzési/ viszonyok minősítésének aktuális kérdései, *Gazdaság és Jog*, 2004/7-8, p. 43-47.

106. KENDERES, György – PRUGBERGER, Tamás (2005): A munkajog dogmatikai rendszerének alakulása a gazdaság és szociálpolitika változásai tükrében; in: *Liber Amicorum Studia Ida Hágelmayer Dedicata I.* ELTE ÁJK, Budapest

107. KENDERES, György (2000): A munkajogi és a polgári jogi szabályozás összefüggései a Munka Törvénykönyvének kodifikációja szempontjából. *Gazdaság és Jog*, 2000/1., p. 17-19.

108. KENDERES, György (2007): *A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai.* Doktori értekezés, Miskolc

109. KENDERES, György (2007b): *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései*. Novotni Kiadó, Miskolc

110. KENDERES, György (2014): A munkajog jogági elhelyezkedésének problematikája. *Miskolci Jogi Szemle*, 2014/2, p. 5-17.

111. KERSTING, Anna-Lena (2012): Die arbeitnehmerähnliche Person im spanischen Arbeitsrecht; Nomos Verlag, Berlin

112. KISS, György – BERKE, Gyula – BANKÓ, Zoltán – KOVÁCS, Erika – KAJTÁR, Edit (2010): *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére; Tanulmány.* Pécs

113. KISS, György (1995): *A piac és az emberi tényező.* Balassi Kiadó, Budapest

114. KISS, György (2000): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2000/1, p. 3-17

115. KISS, György (2001): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. In: PLOETZ, Manfred – TÓTH, Hilda (szerk.) (2001): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései.* Novotni Kiadó, Miskolc, p. 191-252.

116. KISS, György (2005): *Munkajog*. Osiris kiadó, Budapest

117. KISS, György (2007): Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig. *Magyar Jog*, 2007/1, p. 1-14.

118. KISS, György (2007b): A munkavállaló fogalmának jelentősége a munkajogviszony megkülönböztető ismérveinek meghatározásában. In: *Ünnepi Tanulmányok Prugberger Tamás professzor 70. születésnapjára.* Novotni Kiadó, Miskolc, p. 190-201

119. KISS, György (2008): A magyar munkajog megújulásának esélye az Európai Unió munkaügyi politikájának tükrében. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2008/1, p. 7-33,

120. KISS, György (2010): *Alapjogok kollíziója a munkajogban.* Justis Bt., Pécs

121. KISS, György (2013): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny,* 2013/1, p. 1-14

122. KISS, György (2014): Foglalkoztatás gazdasági válság idején– a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). *Állam- és Jogtudomány,* 2014/1, p. 36-76.

123. KISS, György (2017): A munkaszerződés tartalmának összetettségéről. *Jogtudományi Közlöny*, 2017/3, p. 105-117

124. KOLLER, Erika (2018): *A szociális jogok európai pillére*. http://www.szef.hu/hirek/20170914-1; (Letöltés ideje: 2018. 03. 05.)

125. KUN, Attila (2013): A munkavállaló kártérítési felelőssége. In: GYULAVÁRI, Tamás (szerk.) (2013): *Munkajog.* Elte Eötvös Kiadó, Budapest

126. KUNZ, Jürgen - KUNZ, Petra (2000): *Freie Mitarbeiter, Scheinselbständige, Arbeitnehmerähnliche Selbständige.* Verlag für die Rechts- und Anwaltspraxis GmbH & Co., Herne/Berlin

127. KÜTTNER, Wolfdieter – RÖLLER, Jürgen (2016): *Personalbuch 2016.* Verlag C.H. Beck, München

128. LAKY, Teréz (2001): *Az atipikus foglalkozások.* Struktúra Munkaügyi Kiadó

129. MÁRK, Edina: Kiszűrik a kényszervállalkozókat. *Magyar Hírlap,* 2003. 06. 17.

130. MATLEKOVITS, Sándor (1911): Az ipar alakulása a capitalismus korszakában. *Budapesti Szemle*, 1911/146

131. MÉLYPATAKI, Gábor (2012): A munkavállaló fogalma a magyar és a német jogban a munkáltató szempontjából. *Publicationes Universitatis Miskolcinensis, Sectio Juridica et politica, Tomus* 2012/2., p. 521-540.

132. MÜLLER, Matthias (2009): Die *arbeitnehmerähnliche Person im Arbeitsschutzrecht.* Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main

133. NÁDAS, György (2017): Jogkövetkezmények a változó munkajogi szabályozás rendszerében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2, p. 401-408

134. NAGY, László (2007): Észrevételek dr. Román Róbert: „A magyar kényszervállalkozások problematikája és egy lehetséges német megoldás" című tanulmányához. *Magyar Jog*, 2007/9, p. 537-543.

135. NEUVIANS, Nicole (2002): *Die arbeitnehmerähnliche Person.* Duncker & Humblot, Berlin

136. *Non-standard forms of employment - Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment*; International Labour Organization: Conditions of Work and Equality Department, (Geneva, 16–19 February 2015),

137. *Non-standard forms of employment - Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment.* International Labour Organization: Conditions of Work and Equality Department; (Geneva, 16–19 February 2015)

138. OSZTOVITS, András (2013): *A fogyasztó fogalma az új Ptk.-ban.* http://ptk2013.hu/szakcikkek/osztovits-andras-a-fogyaszto-fogalma-az-uj-ptk-ban/2267 (Letöltés ideje: 2017. 01. 19.)

139. PÁL, Lajos (2007): Gondolatok a munkajogi szabályozás jövőjéről. *Munkaügyi Szeml*e, 2007/9, p. 9-11.

140. PAPP, Tekla (2009): Új jelenségek az atipikus szerződések körében III. *Céghírnök,* 2009/9, p. 3-4,

141. PARK, Ji-Soon (2004): *Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen.* Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main

142. PETRIK, Ferenc (szerk.) (2016): *Polgári Jog – Kommentár a gyakorlat számára.* HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest

143. PETROVICS, Zoltán (2016): *A biztonság árnyékában – A munkajogviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései.* Doktori Értekezés, Budapest

144. PLETKE, Matthias - SCHRADER, Peter, SIEBERT, Jens - THOMS, Tina – KLAGGES, Rhea-Christina (2017): *Rechtshandbuch Flexible Arbeit.* C.H. Beck Verlag, Berlin

145. PLETKE, Matthias - SCHRADER, Peter, SIEBERT, Jens - THOMS, Tina – KLAGGES, Rhea-Christina (2017): *Rechtshandbuch Flexible Arbeit.* C.H. Beck Verlag, 2017

146. POTTSCHMIDT, Daniela (2006): *Arbeitnehmerähnliche Personen in Europa.* Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden,

147. POWER, Richenda - SUTCLIFFE, Phil – IBRAHIM, Magda (2016): Freelance Journalists do not Work 'for Free'. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies,* Volume 5, No. 3, September-October 2016, p. 1-20

148. *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies.* Directorate General For Internal Policies, Policy Department A: Economic and scientific policy, 2016.

149. *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies;* Directorate General For Internal Policies, Policy Department A: Economic and scientific policy; 2016.

150. PRUGBERGER, Tamás – FABÓK, András (2000): A munkaszerződés, a szolgálati szerződés, a vállalkozás, a megbízás és a díjkitűzés elhatárolásának problémái a biztosítási üzletkötői szerződések tükrében. *Magyar Jog*, 2000/12, p. 734-740.

151. PRUGBERGER, Tamás – KENDERES, György (2009): Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2009/2, p. 30-55,

152. PRUGBERGER, Tamás – KENDERES, György (2013): A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról. *Magyar Jog*, 2013./7.

153. PRUGBERGER, Tamás – NÁDAS, György (2014): *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog.* Wolters Kluwer Kft., Budapest

154. PRUGBERGER, Tamás – NEUMANN, László (szerk.) (2004): *A munkáltatói jogutódlás esete: Európai Uniós jogharmonizáció a gyakorlatban.* Novotni Alapitvány, Miskolc

155. PRUGBERGER, Tamás – RÁCZ, Zoltán (2003): A vállalkozási vagy megbízási szerződéssel palástolt munkaviszony/munkaszerződés kérdéséhez. Gazdaság és Jog, 2003/3, p. 21-24.

156. PRUGBERGER, Tamás – SZALMA, József (2012): A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. *Gazdaság és Jog,* 2012/10, p. 14-17.

157. PRUGBERGER, Tamás (2000): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. *Polgári Jogi Kodifikáció,* 2000/2, p. 19-26.

158. PRUGBERGER, Tamás (2001): A munkavégzéssel összefüggő szerződések jogdogmatikai és elhatárolási kérdései. In.: *Collectio Iuridica Universitatis Debreceniensis* 2001/1

159. PRUGBERGER, Tamás (2001): A munkavégzéssel összefüggő szerződések jogdogmatikai és elhatárolási kérdései. In: *Collectio Iuridica Universitatis Debreceniensis* I., Debrecen

160. PRUGBERGER, Tamás (2002): A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv Koncepciójának kötelmi jogi részében. *Polgári Jogi Kodifikáció,* 2002/3, p. 36-41.

161. PRUGBERGER, Tamás (2003a): A tartós kényszervállalkozási és megbízási szerződés. *Cég és Jog,* 2003/7-8, p. 11-13.

162. PRUGBERGER, Tamás (2003b): A munkajog harmonizációja, a munkaviszonyt palástoló kényszervállalkozások. *Cég és Jog,* 2003/1-2, p. 5-9.

163. PRUGBERGER, Tamás (2004): A munkáltatói jogutódlásnak a gyakorlatban más jogintézményekkel összefüggésben is felmerülő egyes kérdései. *Munkaügyi Szemle*, 2004/7-8, p. 75-78.

164. PRUGBERGER, Tamás (2006): *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között; Tanulmánygyűjtemény.* Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, Debrecen

165. PRUGBERGER, Tamás (2008): *Munkajogi normatív értékek és a neoliberális globalizálódó gazdaság.* Bíbor Kiadó, Miskolc

166. PRUGBERGER, Tamás (2008b): Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhet a szolgálattal kapcsolatos szerződés hiánya miatt. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2008/1, p. 20-22.

167. PRUGBERGER, Tamás (2008c): Munkavállalói biztonság a globalizációban, *Valóság,* 2008/2, p. 39-53.

168. PRUGBERGER, Tamás (2011): Helye van-e a munkaszerződésnek az új Ptk.-ban, és ha igen, miként? *Magyar Jog*, 2011/3, p. 145-147.

169. PRUGBERGER, Tamás (2012): A munkaviszonyból eredő kártérítési felelősség újraszabályozásának néhány problematikus vonása a 2012:I. törvényben. *Gazdasági élet és társadalom, a Wekerle Sándor Üzleti Főiskola Tudományos folyóirata*, 2014/I-II., p. 144-157.

170. PRUGBERGER, Tamás (2013): *Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel.* Novotni Alapítvány, Miskolc

171. PRUGBERGER, Tamás (2014a): Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és magyar munkajogban. *Magyar jog*, 2014/2, p. 65-71.

172. PRUGBERGER, Tamás (2015a): Családi vállalkozást is érintő munkavégzés – A munka jogviszonyaival összefüggő szerződések elméletét érintő új irányvonalak és azok kritikai értékelése -Szintézis és megoldási kísérlet. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2015/1-2, p. 83-102.

173. PRUGBERGER, Tamás (2015b): Adalékok a munkával és az ügyvitellel kapcsolatos szerződések jogrendszertani és jogdogmatikai kérdéseihez. *Miskolci Jogi Szemle*, 2015/1, p. 5-19.

174. PRUGBERGER, Tamás (2015c): A munkával összefüggő jogviszonyok változása és a család, *Családi Jog,* 2015/3, p. 1-9.

175. PRUGBERGER, Tamás (2016): Ferencz Jácint »Atipikus foglalkoztatási formák«című könyvéről. *Miskolci Jogi Szemle*, 2016/1, p. 139-149.

176. PRUGBERGER, Tamás (lekt.) (2010): *A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére. Tanulmány*. Pécs, 2010

177. RAB, Henriett (2010): *A nyugdíjbiztosítási ellátások fenntarthatóságának jogi garanciái*. Doktori Értekezés, Miskolc,

178. RÁCZ, Zoltán (2008): A polgári jogi elvek alkalmazhatósága a munkajog munkadíjazási szabályainak körében. In: KISS, György – BERKE, Gyula – BANKÓ, Zoltán – KAJTÁR, Edit (szerk.) (2008): *Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára.* Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, p. 363-373.

179. RADNAY, József (2000): A munkajogból menekülés egyes újabb külföldi fejleményei. *Gazdaság és Jog,* 2000/3. p. 18-21.

180. RADNAY, József (2004): A látszólagos önállóság és a munkavégzési kapcsolatok jogszerű átalakítása. in: *Tanulmányok a munkajog jövőjéről,* Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2004, p. 133-142.

181. REINHARDT, Christoph (2013): *Das Phänomen der Arbeitnehmerähnlichkeit.* Verlag Dr. Kovac, Hamburg

182. ROMÁN, Róbert (2006): A magyar kényszervállalkozások problematikája és egy lehetséges német megoldás. *Magyar Jog*, 2006/7, 417-425.

183. ROTHHAAR, Bernadette Fabienne (2014): *Urheberrechtliche Gleichstellbarkeit von Arbeitnehmern und arbeitnehmerähnlichen Personen.* Verlag Nomos, Baden-Baden

184. SCHARLE, Ágota (2000): Önfoglalkoztatás, munkanélküliség és családi kisvállalkozások Magyarországon. *Közgazdasági Szemle*, 2000/3, p. 250–274

185. *Scheinselbständiger oder rentenversicherungspflichtiger Selbständiger*? Schriften und Arbeitspapiere, Industrie- und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken, 2016, p. 1-12

186. *Scheinselbstständigkeit / Arbeitnehmerähnliche Selbstständige; Industrie- und Handelskammer zu Berlin*. 2015; www.ihk-berlin.de; Dok-Nr. 7993;

187. SCHMIDT, Bettina – SCHWERDTNER, Peter (2000): *Scheinselbständigkeit: Arbeitsrecht – Sozialrecht.* Verlagsgruppe Jehle Rehm, München

188. SCHUBERT, Claudia (2004): *Der Schutz der arbeitnehmerähnlichen Personen.* Verlag C.H. Beck, München

189. SCHWARZBERG, Friderike (2008): *Arbeitnehmerähnliche Beschäftigung als „dritter Weg" ein Berufsleben lang.* Peter Lang Verlag, Farnkfurt am Main

190. SIPKA, Péter (2013): Az új Munka Törvénykönyve felelősségi rendszere, figyelemmel az új Polgári Törvénykönyvre. *Magyar Jog*, 2013/12, p. 735-740

191. *Social protection rights of economically dependent self-employed workers.* (2013) Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Employment Policy, Study,

192. SOMOGYI, Zsuzsa (2006): Munkavállalás vagy egyéni vállalkozás? A kényszervállalkozás elkerülésének lehetősége holland megoldás alapján /A freelancer intézménye/. *Magyar Jog*, 2006/4, p. 237-238.

193. *Sozialschutzrechte wirtschaftlich abhängiger Selbstständiger* (2013) – Generaldirektion interne Politikbereiche, Fachbeteilung A: Beschäftigung; Europäisches Parlament

194. SPASOVA, Slavina – BOUGET, Denis - GHAILANI, Dalila – VANHERCKE, Bart (2017): *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies.* European Social Policy Network (ESPN), Brussels, European Commission

195. STEFANESCU, Alexandra (2013): *Die arbeitnehmerähnliche Person im italienischen Recht.* Nomos VG, Baden-Baden

196. SZALMA, József (2014a): A munkaszerződés, a szolgálati szerződés és a kollektív szerződés. *Magyar Jog*, 2014/1, p. 52-58.

197. SZALMA, József (2014b): A munkaszerződés, a szolgálati szerződés és a kollektív szerződés. *Jogtudományi Közlöny,* 2014/7-8, p. 373-378.

198. SZALMA, József (2015): A munkajog hatása a polgári jogra. *Advocat*, 2015/1-2, p. 12-17

199. SZÁRAZ, Attila (2009): Az outsourcing a kiszervező optikáján keresztül: szervezési megoldások, gyakorlati kérdések és problémák. *Pécsi Munkajogi Közlemények,* 2009/1, p. 199-205

200. The European Committee of Social Rights: Digest of the case law of the European Committee of Social Rights; https://rm.coe.int/168049159f; (Letöltés ideje: 2018.02.20.)

201. VÉKÁS, Lajos (2002): Az új Polgári Törvénykönyv koncepciójából. *Polgári Jogi Kodifikáció,* 2002/4, p. 3-28.

202. VÉKÁS, Lajos (2016): *Szerződési jog – Általános rész.* Elte Eötvös Kiadó, Budapest

203. VÉKÁS, Lajos (szerk.) (2013): *A Polgári Törvénykönyv magyarázatokkal.* CompLex Kiadó, Budapest

204. VIEBROCK, Elke – CLASEN, Jochen (2014): Flexicurity – aktuális helyzetjelentés. *Esély*, 2014/1. p. 18-44. http://www.esely.org/kiadvanyok/2014_1/viebrock.pdf (Letöltés ideje: 2018. 02. 01.)

205. WACHTER, Gustav (1980): *Wesensmerkmale der arbeitnehmerahnlichen Person.* Duncker & Humblot Verlag, Berlin

206. WANK, Rolf (1988): *Arbeitnehmer und Selbständige.* Verlag C.H. Beck, München

207. ZACCARIA, Márton Leó (2015): *Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megjelenése és alkalmazása az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában, tekintettel az európai bírósági és kúriai joggyakorlatra*; Debrecen, http://www.egyenlobanasmod.hu/article/view/palyamunka-1 (Letöltés ideje: 2018.02.01.)

208. ZÖLLNER, Wolfgang – LORITZ, Karl-Georg (1992): *Arbeitsrecht*. C.H. Beck'sche Verlagsbuvhhandlung, München

A témakörhöz kapcsolódó saját közlemények listája:

1. JAKAB, Nóra – SZEKERES, Bernadett (2015): A munkavégzési viszonyok változásai és az arra adott válaszok. In: BRAGYOVA, András (szerk.) (2015): *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium, Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai,* Gazdász-Elasztik Kft. Kiadó, Miskolc, p. 141-159.

2. SZEKERES, Bernadett (2015): A munkavégzési viszonyok változásai. In: KONCZ, István – SZOVA, Ilona (szerk.) (2015): *PEME XI. PhD – Konferencia, XI. Ph.D. - Konferencia előadásai (Budapest, 2015. október 30.), Elektronikus könyv*, Kiadja a Professzorok az Európai Magyarországért Egyesület, p. 78-86. (http://www.peme.hu/userfiles/PEME%20XI.pdf)

3. SZEKERES, Bernadett (2015): Der Begriff der arbeitnehmerähnlichen Person in Deutschland. In: *Miskolci Egyetem Doktoranduszok Fóruma, Állam- és Jogtudományi Kar Szekciókiadványa, 2015. november 19*, Miskolci Egyetem Tudományos és Nemzetközi Rektorhelyettesi Titkárság, Miskolc, p. 287-291.

4. SZEKERES, Bernadett (2016): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi és kötelmi jogi védelme a német jogrendszerben. In*:* KERESZTES, Gábor (szerk.) (2016): *Tavaszi Szél 2016 = Spring Wind 2016. Tanulmánykötet. I. kötet,* Doktoranduszok Országos Szövetsége, Budapest, p. 356-361.

5. SZEKERES, Bernadett (2016): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek védelmének alkotmányjogi alapja és megvalósulása Németországban. *Miskolci Jogi Szemle,* 2016/2, p. 147-163.

6. SZEKERES, Bernadett (2017): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy fogalma a német jogban. *Publicationes Universitatis Miskolcinensis Sectio Juridica et Politica, Tomius XXXV,* p. 460-478.

7. SZEKERES, Bernadett (2017): Legal consequences of the employee-like status in Germany. In: KÉKESI, Tamás (szerk.) (2017): *MultiScience - XXXI. microCAD International Multidisciplinary Scientific Conference*, Miskolci Egyetem, Miskolc, p. 5/1-5/7.

8. SZEKERES, Bernadett (2017): Gondolatok a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek helyzetéről - a munkajog és a polgári jog kapcsolatáról. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2, p. 561-569.

9. SZEKERES, Bernadett (2017): Rechtsfolgen der Arbeitnehmerähnlichkeit in Deutschland. In: SZABÓ, Miklós (szerk.) (2017): *Doktoranduszok Fóruma Miskolc, 2016. november 17. Állam- és Jogtudományi Kar szekciókiadványa*, Miskolci Egyetem, Miskolc, p. 323-326.

10. JAKAB, Nóra – SZEKERES, Bernadett (2017): A személyi és/vagy gazdasági függésben munkavégzőkre vonatkozó felelősségi szabályok a német és magyar jogban. *Publicationes Universitatis Miskolcinensis Sectio Juridica et Politica, Tomius XXXV*, p. 266-284.

11. JAKAB, Nóra – SZEKERES, Bernadett (2017): A munkajogi védelmi szabályozás múltja és jelene. In: MÉLYPATAKI, Gábor (szerk.) (2017): *A szociális jog aktuális kérdései Magyarországon és az Európai Unióban.* Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Miskolc, p. 55-69.

12. SZEKERES, Bernadett (2017): A munkavállalóhoz hasonló jogállás munkajogi jogkövetkezményei Németországban. Megjelenés alatt

13. SZEKERES, Bernadett (2017): A változó munkavégzés megjelenése és megítélése a bírói gyakorlatban. Megjelenés alatt

Szerzőségi nyilatkozat

Alulírott dr. Szekeres Bernadett ezennel kijelentem, hogy a doktori fokozat megszerzése céljából benyújtott értekezésem kizárólag saját, önálló munkám. A benne található, másoktól származó, nyilvánosságra hozott vagy közzé nem tett gondolatok és adatok eredeti lelőhelyét a hivatkozásokban (lábjegyzetekben), az irodalomjegyzékben, illetve a felhasznált források között hiánytalanul feltüntettem.

Kijelentem továbbá azt is, hogy a benyújtott értekezéssel azonos tartalmú értekezést más egyetemen nem nyújtottam be tudományos fokozat megszerzése céljából.

E kijelentésemet büntetőjogi felelősségem tudatában tettem.

Miskolc, 2018. május 15.

dr. Szekeres Bernadett